

Принято
Педагогическим советом Школы
(протокол № 3 от 26.10.2021)
с учетом мнения Совета родителей
(протокол № 2 от 26.10.2021)
Совета обучающихся
(протокол № 2 от 26.10.2021)



УТВЕРЖДАЮ
Директор

МБОУ Школа № 46 г.о. Самара
Приказ № 589-од от 26.10.2021
г.о. Самара

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве

2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в целях профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических работников, определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа № 46» городского округа Самара (далее - Школа).

1.2. В данном положении используются следующие понятия:

Наставничество - разновидность индивидуальной методической работы с педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - более подготовленный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Молодой специалист - начинающий педагог, как правило, имеющий теоретические знания в области предметной специализации и методики обучения по программе высшего или среднего специального педагогического учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных навыков и умений.

1.3. Наставничество устанавливается на срок не менее одного года.

1.4. Наставник утверждается приказом образовательного учреждения при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Наставник может вести не более трех молодых специалистов.

1.5. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя руководителя образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе.

1.6. Правовой основой института наставничества в образовательном учреждении являются нормативные документы Министерства образования и науки РФ, Главного управления образования Курганской области, органа местного самоуправления муниципального района или городского округа в сфере образования, локальные акты

образовательного учреждения, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений и настоящее Положение.

1.7. Настоящее Положение предназначено для целей внутреннего использования педагогами образовательного учреждения, принимающими участие в реализации системы наставничества.

2. Цель из задачи наставничества

2.1 Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам образовательного учреждения в их профессиональном становлении, а также формирование стабильного, высококвалифицированного коллектива.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- всесторонне развивать имеющиеся у молодых педагогов знания в области педагогики и предметной специализации, методики преподавания, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них задачи по занимаемой должности;
- оказывать помощь молодому педагогическому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами педагогического труда, передачи наставником личного опыта;
- вовлекать молодого педагогического работника в образовательный трудовой процесс и общественную жизнь школы с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии;
- адаптировать молодого педагогического работника в трудовом коллективе, помогать ему осваивать корпоративную культуру, принимать традиции трудового коллектива и правила поведения в школе;
- создавать условия для максимального раскрытия индивидуальных возможностей молодого учителя;
- оказывать своевременную поддержку педагогических инициатив с организацией исследовательской деятельности молодого педагога;
- формировать нравственные принципы, чувство долга и ответственности, уважение к профессии и добросовестное отношение к трудовой деятельности;

- повышать профессиональное мастерство и квалификацию молодых педагогических работников, создавать условия для становления и развития его профессиональных качеств и компетенций;
- обеспечивать постоянное совершенствование форм и методов наставничества;
- мотивировать молодых педагогических работников к установлению стабильных, длительных трудовых отношений в коллективе;
- способствовать усвоению лучшего опыта и традиций коллектива образовательного учреждения молодым педагогическим работником;
- способствовать созданию в коллективе благоприятного социально психологического климата и творческого настроения на дальнейшую деятельность;
- ускорять процесс профессионального становления и развития, творческого самоопределения учителя.

3. Права и обязанности наставника

3.1. В соответствии с возложенными задачами наставник обязан:

В отношении организации деятельности:

- организовать ознакомление молодого специалиста с образовательным учреждением и его нормативно-правовой базой;
- содействовать в создании необходимых условий для работы молодого специалиста.

В информационном отношении:

- обеспечивать молодых специалистов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно- методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников.

В методическом отношении:

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план его саморазвития (или индивидуальную программу его самообразования) с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами и навыками ведения учебных занятий и учебной документации;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста по истечении срока наставничества.

3.2. Наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;
- посещать занятия молодого специалиста;
- изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист;
- с согласия непосредственного руководителя привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников образовательного учреждения;
- вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;
- выходить с ходатайством о прекращении стажировки молодого специалиста по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт с молодым специалистом) или выхода молодого специалиста на требуемые стабильные показатели;
- на ежемесячную доплату за осуществление наставничества.

4. Права и обязанности молодого специалиста

4.1 Молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность;
- изучать структуру и особенности деятельности образовательного учреждения, его традиции;
- выполнять в установленные сроки программу своего профессионального саморазвития (или индивидуальную программу своего самообразования);
- постоянно работать над повышением своего профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, перенимать передовые методы и формы работы;
- выстраивать необходимые для работы взаимоотношения с наставником,
- предоставлять отчеты о своей работе наставнику, как в устной, так и в письменной форме.

4.2 Молодой специалист имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о прекращении стажировки при безуспешных попытках установления личного контакта с наставником;

- вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

5. Взаимоотношения наставника с другими сотрудниками образовательного учреждения

Для исполнения своих обязанностей наставник может взаимодействовать со всеми сотрудниками образовательного учреждения.

6. Необходимая документация:

- 6.1. Индивидуальный план работы наставника.
- 6.2. Индивидуальная программа профессионального саморазвития молодого специалиста или индивидуальная программа его самообразования.