

ПРИНЯТО
педагогическим советом
Протокол № 1 от 30.08.2021 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ «СОШ № 91» г. Перми
И.А. Юрков
Приказ № 059-08/01-15/238
от 30.08.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве педагогических работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 91» г. Перми

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава образовательного учреждения,

1.2. . Наставничество - разновидность индивидуальной методической работы вновь принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности.

1.3. Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики профессионального обучения и воспитания.

1.4. Молодой специалист – начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями в профессиональной области, но с отсутствием или недостаточным опытом педагогической работы. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления. Наставничество устанавливается над молодым специалистом сроком до 2 лет.

1.4. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по формированию у начинающего специалиста, необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, профессиональных умений, знаний в области профессиональной специализации и методики профессионального обучения.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

2.2. Основные задачи наставничества:

- глубокое и всестороннее развитие имеющихся у начинающих педагогов знаний в области профессиональной специализации и методики профессионального обучения, их адаптированные к нововведениям профессионального образования, изменениям ФГОС нового поколения и Профессиональных стандартов;
- привитие молодым специалистам устойчивого интереса к самостоятельной профессиональной деятельности и закрепление молодых педагогов;

- ускорение процесса профессионального становления молодых специалистов и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация в педагогическом коллективе, усвоение его лучших традиций, формирование сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей;
- удовлетворение потребности молодых педагогов в непрерывном образовании, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, формировании индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникационной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников.

3. Планирование и организация наставничества

3.1. Планы с начинающими педагогами разрабатываются наставниками в установленные сроки и представляются заместителю директора по УВР.

3.2. Наставничество организуется на основании приказа директора с указанием срока наставничества, при обоюдном согласии предполагаемого наставника и начинающего педагога.

3.3. Наставником может быть педагогический работник, обладающий высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющий опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5-ти лет. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по учебно-производственной работе и утверждаются на заседании методического совета.

3.5. Руководство деятельностью наставника осуществляют заместитель директора по учебно- воспитательной работе,

3.6. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- возникновения психологических барьеров во взаимодействии наставника и молодого специалиста.

3.7. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение индивидуальной программы профессионального становления молодого специалиста в период наставничества.

3.9. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные нормативные акты, определяющие права и обязанности специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по профессии;
- помочь проанализировать и/или составить рабочие программы, разработать УМК;

- выявлять профессиональные и личностные качества молодого специалиста, его отношение к проведению учебных занятий, обучающимся, коллективу образовательного учреждения;
- знакомить молодого специалиста со структурой образовательного учреждения, с расположением учебных кабинетов, учебных мастерских, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности и т. д.);
- посещать учебные занятия молодого специалиста с последующим углубленным анализом;
- проводить консультации по актуальным вопросам обучения, проведения текущей и итоговой аттестации, организации практики и т.д;
- оказывать помощь в подборе методической литературы по теме самообразования;
- составлять отчет по итогам наставничества, включающий оценку результатов прохождения адаптации, постановку перспективных задач по дальнейшему профессиональному самосовершенствованию.

4.1. Наставник имеет право:

- с согласия заместителя директора по учебной работе подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других педагогических работников
- требовать рабочие отчеты по отдельным видам профессиональной деятельности у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме;
- вносить предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности молодого специалиста его участия в системе непрерывного образования, прохождения аттестации.

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Федеральный закон РФ от 29.12.12 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные документы Российской Федерации, определяющие его служебную деятельность, функциональные обязанности по занимаемой должности;
- периодически отчитываться о результатах своей работы по профессиональному саморазвитию, самосовершенствованию перед наставником.

Молодой специалист имеет право:

- выносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- повышать свою квалификацию.

4.2. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе. Наставничество организуется на основании приказа директора образовательного учреждения с указанием срока наставничества, при обоюдном согласии предполагаемого наставника и начинающего педагога.

4.3. Заместитель директора по учебной работе обязан:

- представить назначенного молодого специалиста, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;

- посещать отдельные учебные занятия и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые молодым специалистом и (или) наставником;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении индивидуальных программ профессионального становления с молодыми специалистами.
- рассмотреть индивидуальную программу профессионального становления, разработанную наставником в совместной деятельности с начинающим преподавателем;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать на заседании МО отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю директора по учебно-воспитательной работе.

5. Документация и отчётность

5.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора ОУ об организации наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- план работы с молодым специалистом.

5.2. Изменения в настоящее Положение могут быть внесены и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательствами и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательного учреждения.

5.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательного учреждения и действует бессрочно.