

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА Д. МАМБЕТОВО
МУНИЦИПАЛЬНОЕ РАЙОНА ХАЙБУЛЛИНСКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

ПРИНЯТО

педагогическим советом

МОБУ СОШ

д. Мамбетово

Протокол № 1

от 28.08 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МОБУ СОШ

д. Мамбетово

Мамбетова А.А.

Приказ № 44 от 28.08 2020 г.

Положение о наставничестве

1. Общие положения.

1.1. **Школьное наставничество** - разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.2. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.3. Правовой основой школьного наставничества являются Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 29.12.2012г., настоящее Положение и другие нормативные акты МОБУ СОШ д. Мамбетово (далее 00), регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов 00.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью школьного наставничества в 00 является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в 00 кадрового ядра.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в 00;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в ОО. сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа руководителя ОО.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебной работе и руководители школьных методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Руководитель школьного методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету.

3.4. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации заместителя директора по УР.

3.5. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников ОО:

о впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях; о учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

3.6. Замена наставника производится приказом руководителя ОО в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности.

3.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества.

4. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- о разработать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету; о изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу ОО, обучающимся и их родителям (законным представителям), увлечения, наклонности, круг общения;
- знакомить молодого специалиста со ОО. с расположением учебных-' классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю - предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в ОО, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста.

5. Права наставника:

- с согласия заместителя директора по учебной работе подключить для дополнительного

обучения молодого специалиста других сотрудников 00;

6. Обязанности молодого специалиста

6.1. В период наставничества молодому специалисту необходимо изучить закон "Об образовании в Российской Федерации", закон "Об образовании в Республике Башкортостан". нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности 00 и функциональные обязанности по занимаемой должности;

о выполнять план профессионального становления в установленные сроки; о постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности; о учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
о совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; о периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем школьного методического объединения.

7. Права молодого специалиста

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации 00 предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8. Руководство работой наставника

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебной работе 00.

8.2. Заместителю директора по учебной работе необходимо:

- представить назначенного молодого специалиста учителям 00, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в 00:

8.3. Руководителю школьного методического объединения необходимо:

- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- о обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника, представить их заместителю директора по учебной работе.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя 00 об организации школьного наставничества;
- планы работы наставников с молодыми специалистами.