

РАССМОТРЕНО
на Педагогическом совете
протокол № 1
от 30.08.2022г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МАОУ СОШ № 3
ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан
от 01.09.2022г. № 199

Положение

о модели наставничества «Учитель- Учитель»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в МАОУ СОШ № 3, права и обязанности наставника и закреплённого за ним педагогического работника.

1.2. Наставничество основано на принципах добровольности, доброжелательности, открытости, сотрудничества, направлено на формирование чувства долга и ответственности, позитивного отношения к труду, гордости за выбранную профессию.

1.3. Цель наставничества:

– оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

1.4. Задачи наставничества:

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в школе учителей.

2. Организационные основы наставничества

2.1. Наставничество в школе организуется на основании приказа руководителя образовательной организации с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

2.2. Руководство деятельностью наставников непосредственно осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе и руководители школьных методических организаций по предметам.

2.3. Заместитель директора по УВР и руководитель методического объединения выбирает наставника из наиболее подготовленных учителей по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;

- стабильные результаты в работе;
 - способность и готовность делиться профессиональным опытом;
 - стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.
- 2.4. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплён по рекомендации заместителя директора по УВР и руководителя ШМО.
- 2.5. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников школы:
- учителей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательной организации;
 - специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет в данном учреждении
 - учителей, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками.
 - учителей, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе.
- 2.6. Результаты работы наставника могут учитываться при проведении аттестации наставника, материальном стимулировании
- 2.7. Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя образовательной организации к следующим видам поощрений: объявление благодарности, награждение почетной грамотой муниципального органа, награждение иными ведомственными наградами.

3. Обязанности наставника

- 3.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности
- 3.2. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, отношение молодого специалиста к проведению учебных занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, его увлечения, наклонности
- 3.3. Проводить необходимое обучение, консультировать, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, внеклассных мероприятий.
- 3.4. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления, давать конкретные задания и определять срок их выполнения, контролировать работу, оказывать необходимую помощь.
- 3.5. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.
- 3.6. Развивать положительные качества молодого специалиста, в том числе личным примером, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора
- 3.7. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного взыскания.

- 3.8. Периодически сообщать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.
- 3.9. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по результатам наставничества, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

4. Обязанности молодого специалиста

- 4.1. Изучить Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его педагогическую деятельность, особенности работы школы и функциональные обязанности по занимаемой должности
- 4.2. Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.
- 4.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности
- 4.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним
- 4.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.
- 4.6. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

5. Права наставника

- 5.1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью.
- 5.2. Осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества подготавливаемых документов.
- 5.3. Подключать других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

6. Права молодого специалиста

- 6.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 6.2. Знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7. Ожидаемые результаты

- 7.1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации:
- усиление уверенности молодого педагога в собственных силах;
 - развитие личного, творческого и педагогического потенциала молодого педагога;
 - повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.
- 7.2. Учителя- наставники молодых педагогов получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и

рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри коллектива.

8. Документы, регламентирующие наставничество.

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя школы об организации наставничества;
- планы работы наставника с молодым педагогом;
- индивидуальный образовательный маршрут;
- протоколы заседаний методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- отчеты наставников, наставляемых и руководителей (кураторов) системы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту наставничества;
- Программа целевой модели наставничества «Учитель- Учитель».