

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 2 им. Героя Советского Союза А.Н. Березового»  
пгт. Энем Тахтамукайского района Республики Адыгея

<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>Протокол заседания Педагогического совета МБОУ «СШ № 2 им. Героя Советского Союза А.Н. Березового»</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Директор МБОУ «СШ № 2 им. Героя Советского Союза А.Н. Березового» Барчо С.Х.</p> 
<p>от 28.08.2020 № 1</p>	<p>Приказ № 17 от 01.09.2020.</p>

## ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

### 1. Общие положения

1.1. **Наставничество** - важная составляющая программы адаптации и профессионального роста молодых специалистов в образовательной организации.

1.2. **Наставничество** - индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в педагогической деятельности.

1.3. **Наставничество** - это длительный целенаправленный процесс, индивидуализированная форма обучения и воспитания начинающего педагога.

### 2. Цели и задачи наставничества в образовательной организации

2.1 Формирование положительного отношения у молодого специалиста к педагогическому труду.

2.2 Оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию.

2.3. Содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных склонностей молодого специалиста и закреплении его в образовательной организации.

### 3. Организация наставничества

#### 3.1. Наставничество устанавливается над:

- молодыми специалистами - выпускниками высших и средних специальных заведений (1-3 лет работы);
- студентами-стажерами педагогических вузов , направленных в образовательную организацию для прохождения непрерывной практики в течение одного учебного года;

#### 3.2. Временные рамки наставничества:

- для молодых специалистов — через 1 месяц после начала работы на 3 года;
- для студентов-стажеров — на 1 год;

#### 3.3. Требования к подбору наставника:

- стаж работы в образовательной организации - не менее 3 -х лет;
- образование - высшее педагогическое или прошедший переподготовку;
- уровень методической подготовки — имеет самостоятельные педагогические разработки, опыт работы по освоению вариативных программ, участвует в методической работе образовательной организации, владеет разнообразными приемами организации внеурочной предметной деятельности обучающихся;
- личные качества - отзывчивость, тактичность, уравновешенность, справедливость, дисциплинированность, выдержка, ответственность, отсутствие дисциплинарных нареканий, пользуется авторитетом в коллективе, среди родителей и обучающихся;
- профессиональная направленность личности наставника - интерес и любовь к детям, увлеченность педагогической работой, психолого-педагогическая зоркость, педагогический оптимизм, педагогическое воображение, способность сохранять эмоциональный тонус, общительность, готовность к педагогическому самообразованию, чувство нового, готовность к творчеству, организаторские способности.

3.4. В качестве коллективного наставника может выступать часть педагогического коллектива, учителя, имеющие стаж работы в образовательной организации не менее 3-х лет и стремление оказывать помощь и поддержку молодым учителям.

#### **4. Порядок закрепления наставника за молодым учителем**

4.1. Подбор наставников осуществляется директором образовательной организации совместно с заместителями по учебно- воспитательной и учебно-методической работе.

4.2. Закрепление наставников оформляется приказом директора образовательной организации.

4.3. Основанием для приказа является обоюдное согласие предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен.

#### **5. Руководство деятельностью наставников**

5.1. Деятельностью наставников руководит заместитель директора по УМР. Контролирует деятельность по данному направлению директор образовательной организации.

5.2. Руководители деятельности наставников обязаны:

- создавать необходимые условия для решения задач в работе с молодыми специалистами;
- поощрять развитие наставничества в образовательной организации;
- изучать, обобщать и представлять опыт наставничества на заседаниях ШМО;
- регулярно посещать уроки молодых специалистов;
- осуществлять своевременный контроль за выполнением наставником своих обязанностей;
- оказывать помощь наставникам и психологическую поддержку молодым специалистам;
- стимулировать молодого специалиста к педагогической активности;
- разрабатывать рекомендации по работе с молодыми специалистами;
- определять эффективность совместной деятельности наставника с молодым специалистом, степень готовности молодого специалиста к педагогической деятельности, степень комфортности пребывания молодого специалиста в педагогическом коллективе, результативность работы (уровень успешности и обученности обучающихся).

## **6. Функции учителя-наставника.**

### 6.1. Социально-психологическая

6.1.1. создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому учителю в выстраивании отношений с коллективом, обучающимися и их родителями;

6.1.2. ознакомление его с традициями коллектива, приобщение к общественной жизни; вовлечение в общешкольные мероприятия;

6.1.3. оказание помощи молодым учителям в осмыслении и преодолении трудностей в работе формировании позитивного отношения к своей деятельности и укрепление стремления к лучшим результатам;

6.1.4. оптимизация процесса адаптации молодого учителя, с опорой на знание его профессиональных, деловых, нравственных качеств, особенностей его личности;

6.1.5. раскрытие творческого потенциала молодого специалиста, привлечение его к экспериментальной, инновационной деятельности в образовательной организации.

### 6. 2. Учебно-дидактическая

6.2.1. оказание помощи молодому специалисту в овладении профессией учителя;

6.2.2. совершенствование умений и навыков педагогического труда молодого учителя;

6.2.3. закрепления интереса к ученику как к главному объекту педагогической деятельности;

6.2.4. подготовка к прохождению аттестации на соответствие занимаемой должности;

6.2.5. осуществление руководства приобретением практических навыков молодым специалистом при:

- формировании молодым педагогом собственной системы работы с обучающимися;

- использовании им новых педагогических технологий, разнообразных форм и методов учебно-воспитательной работы;

- формировании организаторских, управленческих умений у молодого специалиста;
- осуществлении индивидуальной работы с обучающимися и их родителями;
- взаимодействие со всеми структурными подразделениями образовательной организации;
- содействие в создании для молодого специалиста необходимых условий труда для развития его творческих способностей и профессионального роста.

## **7. Права учителя-наставника**

7.1. Учитель -наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для успешной деятельности своего подопечного;
- ходатайствовать перед администрацией образовательной организации о поощрении молодого учителя;
- в случае необходимости обращаться к администрации образовательной организации с целью оказания молодому специалисту помощи в решении спорных трудовых вопросов, связанных с применением Трудового Кодекса РФ;

## **8. Ответственность учителя-наставника**

8.1. В своей деятельности учитель-наставник руководствуется знанием Закона РФ «Об образовании», нормативными документами, Уставом образовательной организации и должностной инструкцией учителя, а также этическими нормами педагогического труда.

8.2. Учитель-наставник ведет необходимую документацию:

- план работы с молодым специалистом (Приложение 1);
- анализ работы с молодым учителем.

## **9. Обязанности молодого специалиста**

9.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседаниях предметных ШМО

9.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, функциональные обязанности по занимаемой должности;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления и план воспитательной работы в установленные сроки;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой культурный и общеобразовательный уровень;

## **10. Права молодого специалиста**

10.1. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации образовательной организации 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;

## **11. Документы, регламентирующие работу с молодыми специалистами**

11.1. Работу с молодыми специалистами регламентируют следующие документы:

- настоящее Положение;
- внутришкольный план работы на год;
- приказы руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- протоколы заседаний ШМО, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- отчеты наставников, молодых специалистов;
- отчет по результативности работы с молодыми специалистами.

### **План работы с молодыми специалистами**

**Цель** - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодых

специалистов в условиях современной школы.

#### **Задачи:**

- помочь адаптироваться учителям в коллективе,
- определить уровень профессиональной подготовки,
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь,
- создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями,
- развивать потребности у молодых педагогов к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

#### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей.
2. Посещение уроков молодых специалистов учителем-наставником.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодым специалистам в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодых специалистов