

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБОУ «СОШ №3» г.Чебоксары  
от 23.12.2014 г. №230

### **Положение о наставничестве МБОУ «СОШ №3»г.Чебоксары**

1. Настоящее Положение о наставничестве МБОУ «СОШ №3» г.Чебоксары (далее - Положение) разработано на основе ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», должностных обязанностей педагогических работников.

2. Цели и задачи школьного наставничества.

2.1. Целью наставничества МБОУ «СОШ №3» г.Чебоксары является оказание методической помощи и поддержки молодым специалистам в процессе профессионального становления со стороны опытных коллег.

2.2. Основными задачами наставничества МБОУ «СОШ №3» г.Чебоксары являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической профессии, сохранение и увеличение численности педагогических коллективов;
- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;
- формирование ответственного и творческого отношения к организации образовательного процесса;
- адаптация к корпоративной культуре МБОУ «СОШ №3»г.Чебоксары, к ее традициям, нормам и правилам поведения.

3. Организационные основы школьного наставничества

3.1. Школьное наставничество оформляется приказом директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников в масштабе школы осуществляет Заместитель директора по учебно - воспитательной работе, руководство деятельностью наставников по предметным областям - председатели методических объединений.

3.3. Председатель методического объединения подбирает кандидатуру наставника из числа наиболее опытных педагогических работников, имеющих системное представление о педагогической деятельности, стабильно высокие показатели в области обучения, воспитания и развития учащихся, опыт методической работы, способность и готовность делиться профессиональным опытом: обладающих гибкостью и деликатностью в общении; имеющих стаж педагогической деятельности не менее десяти лет,в том числе не менее пяти лет по предмету наставничества.

3.4. Наставник может иметь одновременно не более двух молодых специалистов. Опытный педагог назначается наставником на срок не менее одного года.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседании методического объединения, согласовываются с заместителем директора по учебно-воспитательной работе. Издаётся приказ директора школы об организации наставничества.

3.6. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с начала трудовой педагогической деятельности молодого специалиста.

- 3.7. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:
- увольнения наставника;
  - перевода на другую работу молодого специалиста или наставника;
  - привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
  - психологической несовместимости наставника и молодого специалиста.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является повышение качества выполнения задач молодым специалистом в период наставничества.

Оценку эффективности работы наставника осуществляет методическое объединение школы.

#### 4. Обязанности наставника:

- знать, требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- вводить молодого специалиста в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогическому работнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- контролировать и оценивать проведение молодым специалистом учебных занятий и внеурочных мероприятий;
- изучать профессиональные и нравственные качества молодого специалиста, его увлечения, наклонности, круг досугового общения, его отношение к педагогической деятельности, школьному коллективу, обучающимся, их родителям (законным представителям);
- разрабатывать совместно с молодым специалистом индивидуальный план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального и нравственного развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- контролировать выполнение индивидуального плана профессионального становления молодого специалиста;
- привлекать молодого специалиста к участию в общественной жизни педагогического коллектива, содействовать развитию общекультурной и профессиональной компетентности;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественно) деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

#### 5. Права наставника:

- в случае надобности и с согласия заместителя директора по УВР (председателя методического объединения) подключать к работе с молодым специалистом других педагогических работников школы;
- получать вознаграждение за наставничество в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда.

#### 6. Обязанности молодого специалиста.

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативно-правовые акты, определяющие требования к организации образовательного процесса в школе, к его результатам, должностные обязанности педагога, требования охраны труда и техники безопасности права и обязанности обучающихся и их родителей (законных представителей);
- выполнять индивидуальный план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального педагогического мастерства, овладевать практическими навыками в области обучения, воспитания и развития учащихся;

- использовать все возможности системы образования для своего профессионального развития: посещать открытые уроки (в т.ч. в рамках аттестационных испытаний), конкурсы профессионального мастерства, заседания методических объединений, обучаться на курсах повышения квалификации, участвовать в работе проблемных семинаров, вебинаров, конференций, круглых столов и т.д.

- правильно выстраивать свои взаимоотношения с наставником, коллегами, учащимися, родителями (законными представителями);

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

#### 7. Права молодого специалиста

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку работы молодого специалиста, давать по ним разъяснения;

- посещать организации социальных партнеров по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

- повышать квалификацию в организациях системы повышения квалификации:

- защищать свои интересы в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;

#### 8. Руководство работой наставника

##### 8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно - воспитательной работе.

##### 8.2. Заместитель директора по УВР обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогическим работникам школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для наставничества;

- оказывать организационную, методическую помощь в развитии системы школьного наставничества;

- изучать, обобщать и распространять положительный опыт школьного наставничества;

- определять меры поощрения наставников.

##### 8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут председатели методических объединений.

##### Председатель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план профессионального становления молодого специалиста;

- ознакомить молодого специалиста с планом работы методического объединения:

- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим положением;

- осуществлять мониторинг профессионального развития молодого специалиста;

- оказывать методическую поддержку работы наставников.

#### 9. Документы, регламентирующие школьное наставничество

##### 9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;

- приказ директора школы об организации наставничества;

- планы работы методических объединений;

- индивидуальный план профессионального становления молодого педагога.