

Рассмотрено на  
Педагогическом совете  
МБОУ «СОШ №33»  
Протокол №1 от 30.08.2019г.



## ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТАХ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует деятельность методического объединения школы, одной из задач которого является работа с молодыми специалистами. Школьное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами.

1.2. Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания; пользующийся авторитетом и уважением среди коллег, администрации, учащихся и их родителей.

1.3. Молодой специалист – выпускник, получивший среднее специальное или высшее образование; не имеющий педагогического стажа или имеющий педагогический стаж менее 3 лет в образовательном учреждении.

1.4. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по передаче собственного опыта и созданию условий для профессионального и личностного роста начинающих педагогов. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания предметной специализации и методики преподавания.

1.5. Работа с молодыми специалистами начинается с момента подписания приказа руководителя образовательного учреждения об организации наставничества и о закреплении за начинающим учителем опытного педагога.

### 2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональной адаптации и профессиональном становлении.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- содействовать начинающим педагогам в приобретении знаний и умений, необходимых в образовательной деятельности;
- содействовать психологической адаптации молодых специалистов;
- создать условия для адаптации к корпоративной культуре, усвоения лучших традиций коллектива учреждения и правил поведения в учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога;

## ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТАХ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует деятельность методического объединения школы, одной из задач которого является работа с молодыми специалистами. Школьное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами.

1.2. Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания; пользующийся авторитетом и уважением среди коллег, администрации, учащихся и их родителей.

1.3. Молодой специалист – выпускник, получивший среднее специальное или высшее образование; не имеющий педагогического стажа или имеющий педагогический стаж менее 3 лет в образовательном учреждении.

1.4. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по передаче собственного опыта и созданию условий для профессионального и личностного роста начинающих педагогов. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания предметной специализации и методики преподавания.

1.5. Работа с молодыми специалистами начинается с момента подписания приказа руководителя образовательного учреждения об организации наставничества и о закреплении за начинающим учителем опытного педагога.

### 2. Цели и задачи наставничества

2.1. **Целью** школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональной адаптации и профессиональном становлении.

2.2. Основными **задачами** школьного наставничества являются:

- содействовать начинающим педагогам в приобретении знаний и умений, необходимых в образовательной деятельности;
- содействовать психологической адаптации молодых специалистов;
- создать условия для адаптации к корпоративной культуре, усвоения лучших традиций коллектива учреждения и правил поведения в учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога;

- способствовать становлению индивидуального стиля педагога, раскрытию творческого потенциала;
- обеспечить реализацию потребности молодых педагогов на повышение своей профессиональной квалификации.

### **3. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по УВР, (УМР) и руководители предметных методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников учреждения образования: впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в учреждениях образования; выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений.

3.4. Замена наставника осуществляется на основании приказа в случаях: невыполнения им своих обязанностей; увольнения или перевода на другую должность; психологической несовместимости с молодым специалистом.

3.5. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогом в период наставничества. Оценка дается во время промежуточного и итогового контроля.

### **4. Обязанности и права наставника**

4.1. Наставник обязан:

- изучать нормативные документы, методические рекомендации, инструктивные письма, регламентирующие деятельность педагога в образовательном учреждении;
- разрабатывать перспективный план и план работы на учебный год по работе с молодым специалистом;
- совместно с молодым специалистом разрабатывать план профессионального становления последнего с учётом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом уроков/занятий и внеурочных мероприятий, выполнение плана профессионального становления;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в учреждении образования, 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, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### 4.2 Наставник имеет право:

- корректировать план работы с молодым специалистом;
- с согласия заместителя директора или руководителя ШМО подключать других сотрудников образовательного учреждения к реализации поставленных задач по совершенствованию работы с молодыми специалистами;
- использовать различные формы деятельности.

### **5. Обязанности и права молодого специалиста**

#### 5.1. Молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, методические рекомендации, инструктивные письма, регламентирующие деятельность педагога в образовательном учреждении;
- выполнять план профессионального становления;
- овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой профессиональный и культурный уровень;
- принимать активное участие в работе ШМО, творческих и инициативных групп по совершенствованию образовательного процесса и развитию школы в целом;
- отчитываться о результатах своей работы наставнику, заместителю директора, руководителю образовательного учреждения.

## 5.2. Молодой специалист имеет право:

- вносить предложения по совершенствованию работы школы ОУ;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать свой профессиональный уровень любым способом, в т.ч. обращаться за помощью к любым членам коллектива образовательного учреждения.

## 6. Руководство деятельностью наставника

6.1. Организация работы наставника и контроль за его деятельностью возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

6.2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе обязан:

- создавать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закреплённым за ним наставником;
- посещать отдельные уроки/занятия и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам работы, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- осуществлять своевременный контроль за выполнением наставником своих обязанностей;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- разрабатывать рекомендации по работе с молодыми специалистами;
- поощрять развитие наставничества в образовательном учреждении.

## 7. Документы, регламентирующие наставничество.

Работу с молодыми специалистами регламентируют следующие документы:

- настоящее Положение;
- приказ директора об организации наставничества;
- план работы наставника с молодым специалистом;
- отчеты молодых специалистов;
- диагностические карты по повышению профессионального уровня молодых специалистов.