

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
Протокол № 1 от 30.08.2019

ПРИНЯТО

С учетом мнения Совета обучающихся
Протокол № 1 от 30.08.2019

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ «Школа № 70»

О.Б. Жигулевцева

Приказ № 110/48-од от 02.09.2019



ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа с углубленным изучением отдельных предметов № 70» (далее – Школа) разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с педагогическими работниками Школы, не имеющими педагогического стажа работы в образовательных организациях.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильно высокие показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Молодой специалист – учитель, не имеющий педагогического стажа работы в образовательных организациях, как правило, имеющий теоретические знания в области предметной специализации и методики обучения по программе высшего или среднего специального педагогического учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных навыков и умений.

1.2. Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, адаптации в коллективе, а также воспитание дисциплинированности и заинтересованности в результатах труда.

1.3. Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в профессиональной адаптации молодого специалиста;
- выработка у молодого специалиста высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых исходя из результатов исполнения возложенных на них должностных обязанностей, а также осуществление мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами обучения;
- оказание моральной и психологической поддержки молодому специалисту в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей;
- содействие молодому специалисту в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и учащимися, развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень.

1.4. Правовой основой института наставничества в Школе являются настоящее Положение и иные нормативные акты, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных организаций,

3. Организация наставничества

3.1. Наставник назначается из числа опытных педагогических работников, соответствующих следующим требованиям:

- имеет опыт работы в должности не менее 5 лет;
- имеет высокие и стабильные результаты работы;
- пользуется авторитетом в коллективе;
- способен по своим моральным и деловым качествам оказывать квалифицированную помощь молодому специалисту в работе;
- обладает коммуникативными навыками: умеет находить общий язык с людьми, выстраивать горизонтальные и вертикальные связи, быть гибким в общении;
- обладает управленческими навыками: умеет формулировать и ставить цели и задачи, планировать работу, организовывать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы.

3.2. Наставник утверждается приказом директора Школы при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен.

3.3. Наставничество устанавливается на срок не менее одного года.

3.4. В случае быстрого и эффективного освоения молодым специалистом необходимых профессиональных знаний и навыков по ходатайству наставника перед директором Школы наставничество может быть завершено досрочно.

Максимальное число закрепленных специалистов за одним наставником - не более двух человек.

3.5. Замена наставника может производиться в следующих случаях:

- расторжение трудового договора с наставником или молодым специалистом;
- перевод наставника или молодого специалиста на другую должность;
- психологическая несовместимость наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста.

3.6. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе Школы.

4. Прохождение наставничества

Наставник и молодой специалист в профессиональной деятельности взаимодействуют по следующим вопросам:

- оказание помощи в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения задач;
- выявления ошибок, недостатков в работе и их устранения.

Исходя из потребности молодого специалиста в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник:

- содействует ознакомлению с правовыми актами, регламентирующими профессиональную деятельность наставляемого, иными документами и материалами, необходимыми для работы;
- оказывает помощь в работе по предмету, организации урочной и внеурочной деятельности, участию в методической работе, работе со школьной документацией, работе по саморазвитию, работе с родителями и др.
- знакомит наставляемого с формами и методами работы с применением АСУ РСО, многоуровневой системой оценки качества образования (МСОКО), методикой проведения уроков с использованием цифровых ресурсов и др.
- посещает уроки и внеурочные занятия молодого специалиста, приглашает на свои уроки.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

- разработать индивидуальный план обучения молодого специалиста на год (далее работа планируется на каждый учебный год);

- содействовать ознакомлению молодого специалиста с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов Школы;
- оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения служебных заданий и поручений;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности;
- в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности и поручения совместно;
- передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- всесторонне изучать деловые и моральные качества молодого специалиста, его отношение к обучающимся, коллегам, родителям;
- быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления недисциплинированности, используя при этом методы убеждения;
- проявлять чуткость и внимательность, терпеливо помогать в преодолении имеющихся недостатков;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5.3. Наставник имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о применении мер поощрения и дисциплинарного воздействия;
- осуществлять контроль соблюдения молодым специалистом профессиональных требований;
- контролировать условия труда молодого специалиста;
- обращаться с мотивированным заявлением о сложении с него обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного овладения молодым специалистом необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками.

6. Права и обязанности молодого специалиста

6.1. Молодой специалист обязан:

- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с исполнением своих функциональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения функциональных обязанностей;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных должностных обязанностей;
- проявлять дисциплинированность, организованность и деловую культуру в профессиональной деятельности.

6.2. Молодой специалист имеет право:

- в рамках своих полномочий пользоваться имеющейся нормативно-правовой, психолого-педагогической и учебно-методической литературой;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом и помощью по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью;
- при невозможности установления личного контакта с наставником обращаться к руководителю с ходатайством о его замене.