

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
Протокол № 1 от 30.08.2019 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ «Школа № 70»

Б. Жигулевцева

Приказ № 110/48-од от 02.09.2019г.

## Положение о наставничестве

### 1. Общие положения

1.1. Наставничество в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении городского округа Тольятти «Школа с углубленным изучением отдельных предметов № 70» (далее – МБУ «Школа № 70») – разновидность индивидуальной методической работы с педагогическими работниками, не имеющими педагогического стажа работы в образовательных организациях.

Наставник – наиболее подготовленный 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. Наставник утверждается приказом директора МБУ «Школа № 70» при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен.

1.3. Наставничество устанавливается на срок не менее одного года.

1.4. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе МБУ «Школа № 70».

1.5. Правовой основой института наставничества в образовательном учреждении являются нормативные документы Министерства просвещения РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных организаций, Устав школы и настоящее Положение.

### 2. Цель из задачи наставничества

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

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- ускорение процесса профессионального становления, 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;
- адаптация обучаемых к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в МБУ «Школа № 70»;
- 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

### **3. Организация наставничества**

Задача наставника - передать молодому специалисту опыт и знания, необходимые для работы.

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 назначается приказом директора МБУ «Школа № 70» не позднее одного месяца со дня приема молодого специалиста на работу.

Кандидатура наставника утверждается с его личного письменного согласия.

Молодой специалист ознакомляется с приказом о назначении ему наставника под роспись.

3.3.. В случае быстрого и эффективного освоения молодым специалистом необходимых профессиональных знаний и навыков по ходатайству наставника перед руководителем МБУ «Школа № 70» наставничество может быть завершено досрочно.

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

3.4. 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.

### **4. Прохождение наставничества**

Исходя из потребности молодого специалиста в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник в течение пяти рабочих дней со дня назначения составляет индивидуальный план обучения работника.

В индивидуальном плане предусматриваются:

- мероприятия по оказанию содействия в ознакомлении с правовыми актами, регламентирующими профессиональную деятельность наставляемого, иными документами и материалами, необходимыми для работы;

– мероприятия по оказанию содействия в работе по предмету, организации урочной и внеурочной деятельности, работе в качестве воспитателя, участию в методической работе, работе со школьной документацией, работе по саморазвитию, работе с родителями и др.

– мероприятия по ознакомлению наставляемого с формами и методами работы с применением АСУ РСО, многоуровневой системой оценки качества образования (МСОКО), методикой проведения интерактивных уроков с использованием цифровых ресурсов и др.

Индивидуальный план обучения подписывается молодым специалистом по согласованию с наставником.

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.

## **5. Права и обязанности наставника**

### **5.1. Наставник обязан:**

– разработать в течение 5 рабочих дней с начала срока наставничества 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 МБУ «Школа № 70»;

– 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;

– периодически докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его профессионального становления;

– составлять и представлять руководителю отзыв об итогах выполнения индивидуального плана обучения.

### **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 в установленные сроки и в полном объеме мероприятия, предусмотренные индивидуальным планом обучения;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с исполнением своих функциональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения функциональных обязанностей;
- совместно с наставником выявлять и устранять допущенные ошибки;
- сообщать наставнику о возникших 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.