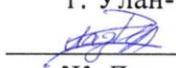


«Рассмотрено»
на заседании
педагогического
совета МАОУ
«Гимназия №14»
г. Улан-Удэ
Протокол от
28.08 2023 г.
№ 1.

«Согласовано»
Председатель
Попечительского
совета МАОУ
«Гимназия №14»
г. Улан-Удэ

Е.Л. Русанова
Протокол
от 29.08 № 1

«Согласовано»
Президент
Парламента
МАОУ «Гимназия
№14»
г. Улан-Удэ

Ж. Лазарева

«Утверждено»
Директор
МАОУ «Гимназия
№14» г. Улан-Удэ

А.Т. Тихонов
Приказ от
2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве
в МАОУ «Гимназия №14»**

г. Улан-Удэ
2023 г.

1. Общие положения

1.1 Наставничество в МАОУ «Гимназия №14» – одна из форм методической помощи молодым педагогам, устроившимся по окончании среднего специального или высшего учебного заведения на работу, не имеющих или имеющих незначительный опыт работы в образовательном учреждении (от 1 дня до 5 лет), а также новым педагогам только устроившимся на работу, имеющим стаж работы в образовательных учреждениях более 5 лет.

1.2. Наставник – педагогический работник, работающий в образовательном учреждении более 5 лет, имеющий высшую квалификационную категорию, обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания, готовый оказывать методическую поддержку молодым и новым педагогам. Назначаются Администрацией по их добровольному согласию.

1.3. Молодой педагог – педагогический работник, устроившийся по окончании среднего специального или высшего учебного заведения на работу, овладевший знаниями основ педагогики по программе высшего учебного заведения, не имеющий или имеющий незначительный опыт работы в образовательном учреждении (от 1 дня до 5 лет). Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по отдельному плану в течение 3 лет.

1.4. Новый педагог – педагогический работник, только устроившийся на работу в данном учебном заведении и имеющий стаж работы в образовательных учреждениях более 5 лет. По решению Администрации, такая категория педагогов может быть участниками проекта, которым наряду с молодыми педагогами будет оказываться методическая поддержка. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по отдельному плану в течение 3 лет.

1.5. Наставничество в школе предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого/нового педагога (далее молодых специалистов) необходимых навыков и умений

педагогической деятельности. Оно призвано развивать у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики обучения и воспитания.

1.6 Правовой основой наставничества в школе являются Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства образования и науки Российской Федерации, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.

2. Цели и задачи наставничества

2.1 Целью наставничества в школе является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование кадрового потенциала.

2.2 Основные задачи наставничества: - привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление молодых учителей в школе:

- ускорение процесса профессионального становления учителя или воспитателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности,
- адаптация в коллективе школы, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании ходатайства методического объединения, заместителя директора по учебно-воспитательной работе и

заместителя директора по воспитательной работе и по приказу директора школы при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста. Наставник прикрепляется к молодому специалисту сроком от 1 до 3-х лет.

3.2 Руководство деятельностью наставника осуществляют заместители директора школы и руководитель методического объединения, в котором организовано наставничество. Руководитель методического объединения несет непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами.

3.3 Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, имеющих высшую квалификационную категорию, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директорам по учебной-воспитательной работе и утверждаются на заседании Методического объединения.

3.5 Наставничество устанавливается над следующими категориями специалистов школы:

- впервые принятыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности или имеющими незначительный опыт работы в образовательном учреждении (от 1 дня до 5 лет),
- выпускниками средних и высших специальных учебных заведений,

- выпускниками непедagogических профессиональных образовательных учреждений и не имеющих трудового стажа педагогической деятельности,
- педагогическим работникам, только устроившимся на работу в данном учебном заведении и имеющий стаж работы в образовательных учреждениях более 5 лет, нуждающимся в методической поддержке для подготовки к урокам.

3.6. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях: - увольнения наставника - привлечения наставника к дисциплинарной ответственности - психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.7. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества, заполнение дневника молодого педагога. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

4. Обязанности наставника

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету, давать конкретные задания, контролировать их выполнение.

4.3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.

4.4. Знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений, ее традициями. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности).

4.6. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.7. Оказывать индивидуальную помощь в овладении профессией, приемами и способами проведения уроков и внеклассных мероприятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.8. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к общественной жизни коллектива, содействовать развитию общей культуры и кругозора.

4.9. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

4.10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника

5.1. С согласия заместителя директора по учебно-воспитательной работе подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников школы.

5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста

6.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании методического объединения с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора школы.

6.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Закон РФ «Об образовании», 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 внеклассной 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
- периодически отчитываться перед наставником и председателем методического объединения,
- заполнять дневник молодого педагога

7. Права молодого специалиста

7.1. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством,
- защищать профессиональную честь и достоинство,
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью,
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения,
- повышать квалификацию удобным для него способом,
- защищать свои интересы самостоятельно или через представителя.

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 обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии,

оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;

-определить меры поощрения наставников.

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

8.4. Руководитель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;

- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;

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

- осуществлять систематический контроль работы наставника;

- заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю директора по учебно-воспитательной работе.