

	<i>Стр. 1 из 10</i>
	Министерство образования и науки Российской Федерации Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 9 города Лесосибирска»
	ПОЛОЖЕНИЕ
	СТО – 3.1-6-2015



УТВЕРЖДЕНО

30 августа 2015 года

Директор МБОУ «СОШ № 9»

Е.А. Цзян

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Лесосибирск 2015

	<i>Стр. 2 из 10</i>
	Министерство образования и науки Российской Федерации Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 9 города Лесосибирска»
	ПОЛОЖЕНИЕ
	СТО – 3.1-6-2015

Содержание

- 1 Общие положения
- 2 Цели и задачи наставничества
- 3 Организационные основы наставничества
- 4 Права и обязанности наставника
- 5 Права и обязанности молодого специалиста
- 6 Руководство работой наставника

Лист ознакомления

Лист внесения изменений

	Министерство образования и науки Российской Федерации Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 9 города Лесосибирска»
	ПОЛОЖЕНИЕ
	СТО – 3.1-6-2015

1 Общие положения

1.1 Настоящее «Положение о наставничестве» (далее – Положение) регламентирует порядок деятельности института наставничества в образовательном учреждении. Нормативно-правовой основой института наставничества являются Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", нормативные акты Министерства образования и науки Российской Федерации, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников, а также настоящее Положение.

1.2 Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Институт наставничества призван на всестороннее развитие имеющихся у молодого специалиста знаний, умений, навыков в области предметной специализации и методики преподавания.

1.3 Основные понятия:

а) Наставничество - разновидность индивидуальной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

б) Наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

в) Молодой специалист - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе профессионального образования, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

2 Цели и задачи наставничества

2.1 Целью института наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

2.2 Основными задачами института наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

	<i>Стр. 4 из 10</i>
	Министерство образования и науки Российской Федерации Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 9 города Лесосибирска»
	ПОЛОЖЕНИЕ
	СТО – 3.1-6-2015

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

3 Организационные основы наставничества

3.1 Наставничество организуется на основании приказа директора образовательного учреждения.

3.2 Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебной работе и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3 Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, 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 в образовательном учреждении, предпочтительно стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4 Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по учебной работе и утверждаются на заседании Методического объединения образовательного учреждения.

3.5 Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора образовательного учреждения с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

3.6 Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение;

	Министерство образования и науки Российской Федерации Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 9 города Лесосибирска»
	ПОЛОЖЕНИЕ
	СТО – 3.1-6-2015

• выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

• учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

• учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7 Замена наставника производится приказом директора образовательного учреждения в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.8 Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.9 По инициативе наставников они могут создавать орган общественного самоуправления - Совет наставников.

3.10 К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора образовательного учреждения об организации наставничества;
- планы работы педагогического совета и методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

3.11 Систематическая работа в качестве наставника начинающих педагогов поощряется через стимулирующие выплаты, установленные в образовательном учреждении.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 9 города Лесосибирска»

ПОЛОЖЕНИЕ

СТО – 3.1-6-2015

4 Права и обязанности наставника

4.1 В обязанности наставника входят:

- знание требований законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разработка совместно с молодым специалистом плана профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу образовательного учреждения, учащимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;
- знакомство молодого специалиста с образовательным учреждением, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- введение в должность (знакомство с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проведение необходимого обучения; контроль и оценка самостоятельного проведения молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разработка совместно с молодым специалистом плана профессионального становления;
- оказание молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявление и совместно устранение допущенных ошибок;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в образовательном учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участие в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, внесение предложений
- о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; ведение журнала работы наставника и периодически информирование руководителя методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

	<i>Стр. 7 из 10</i>
	Министерство образования и науки Российской Федерации Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 9 города Лесосибирска»
	ПОЛОЖЕНИЕ
	СТО – 3.1-6-2015

- подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста, составление отчета по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

4.2 В права наставника входят:

- с согласия заместителя директора по УР (руководителя методического объединения) вовлечение для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников школы;
- требование рабочего отчета молодого специалиста (устная или письменная форма).

5 Права и обязанности молодого специалиста

5.1 Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании методического объединения с указанием срока наставничества и утверждается приказом директора образовательного учреждения.

5.2 В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, особенности деятельности образовательного учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

5.3 Права молодого специалиста: а) вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством; б) защищать профессиональную честь и достоинство; в) знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения; повышать квалификацию удобным для себя способом; давать открытые уроки и мероприятия по своему усмотрению.

	<i>Стр. 8 из 10</i>
	Министерство образования и науки Российской Федерации Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 9 города Лесосибирска»
	ПОЛОЖЕНИЕ
	СТО – 3.1-6-2015

6 Руководство работой наставника

6.1 Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебной работе.

6.2 Заместитель директора по УР обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям образовательного учреждения, 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.

6.3 Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений. 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 учебной работе.

