

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
МБОУ СОШ №7
Протокол №01 от «15» августа 2016г.
Председатель _____

Введено в действие
Приказом от «01» сентября 2016г. №660
Директор школы
А.С.Корж



Положение

о наставничестве

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №7» г. Белгорода**

1. Общие положения

1.1. Школьное наставничество - разновидность индивидуальной методической, воспитательной работы с впервые принятыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в школе или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

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

Молодой специалист - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника.

1.2. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.3. Правовой основой института школьного наставничества являются настоящее Положение, другие нормативно - правовые акты, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных организаций.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью школьного наставничества является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование высококвалифицированного педагогического состава.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление лучшего накопленного педагогического опыта;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и

развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

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

3. Организационные основы наставничества

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы. В рамках наставничества организуется работа «Школы молодого учителя», в работу которой включаются заместители директора, методисты, педагог – психолог, наставники.

3.2. Руководство деятельностью учителей - наставников осуществляет заместитель директора школы, курирующий вопросы методической работы и руководители школьных методических объединений, в которых организуется наставничество. Деятельность педагогов в рамках наставничества сопряжена с работой ШМО (рассмотрение, согласование индивидуальных траекторий развития молодых педагогов и пр.).

3.3. Заместитель директора подбирает учителя - 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, способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, имеющим системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

Наставник должен обладать способностями к методической, воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется на срок от полугода до одного года (при необходимости срок наставничества продляется).

Кандидатура наставника утверждается приказом директора школы.

3.5. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- 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.

3.6. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях: увольнения наставника;

перевода на другую работу подшефного или наставника;

привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является рост методического мастерства молодого учителя его адаптация в профессии.

4. Обязанности наставника

4.1. Учитель наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- планировать совместно с молодым педагогом индивидуальную траекторию его профессионального развития с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого учителя, его профессиональные компетенции и возможности, отношение к учащимся и их родителям;
- знакомить молодого учителя со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым учителем учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого учителя, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

4.2. Учитель – наставник имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство подшефного педагога;
- посещать уроки молодого педагога с последующим осуждением, проводить консультации.

5. Обязанности и права молодого специалиста

5.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, разрабатывать индивидуальную траекторию профессионального развития, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним и коллегами;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

5.2. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- посещать уроки педагога наставника, а также уроки коллег с целью совершенствования профессионального мастерства;
- повышать квалификацию.

6. Руководство работой наставника

6.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора, курирующего методическую работу в школе.

6.2. Заместитель директора обязан:

- представить молодого педагога учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога с закрепленным за ним наставником;
- принять участие в согласовании индивидуальной траектории развития молодого педагога;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые молодым педагогом с последующим обсуждением, выработкой рекомендаций;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам педагогической деятельности, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь по возникающим вопросам наставничества;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении.

7. Документы, регламентирующие наставничество

7.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора школы об организации наставничества;
- План работы «Школы молодого учителя»;
- Материалы заседаний школы молодого учителя.