

ПРИНЯТО:
на Педагогическом совете
МБОУ "Чажемтовская СОШ"

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «Чажемтовская СОШ»
К.А.Товтин



Протокол № 01 от « 30 » 08 20 23 г.

Приказ № 293-ОД от « 07 » 09 20 23 г.

Положение о наставничестве молодых педагогов (специалистов)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве в МБОУ «Чажемтовская СОШ» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями, Программой работы с молодыми специалистами МБОУ «Чажемтовская СОШ», утвержденной приказом № 262 от 28.08.2020 г.

1.2. Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений; одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Школьное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми или впервые принятыми педагогами (специалистами), не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющих трудовой стаж не более пяти лет.

Молодой педагог – учитель, владеющий теоретическими знаниями основ педагогики, психологии и методики преподавания учебного предмета, проявляющий желание к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных навыков и умений. Он целенаправленно повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по разработанному плану профессионального становления.

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

1.3. Наставничество в школе предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного преподавателя по развитию у молодого или впервые принятого педагога (специалиста) необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано развивать у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики обучения и воспитания.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в образовательной организации является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной организации обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов ОО.

2.2. Основные задачи наставничества в ОО:

- 2.2.1. обеспечение условий для непрерывного повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества.
- 2.2.2. развитие интереса к педагогической деятельности и закрепление молодого педагога в образовательном учреждении;
- 2.2.3. качественное и безболезненное прохождение профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно принимать решения по выполнению возложенных на него обязанностей по занимаемой должности;
- 2.2.4. адаптация в педагогическом коллективе, усвоение лучших школьных традиций и правил корректного и уважительного профессионального поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей.

3. Организационные основы наставничества

- 3.1. Основанием деятельности наставника является приказ директора о его закреплении над наставляемым педагогом. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого или впервые принятого педагога (специалиста), за которым он будет закреплен.
- 3.2. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач плана работы с молодым или впервые принятым педагогом (специалистом) в период наставничества.
- 3.3. Наставник подбирается из наиболее подготовленных учителей первой или высшей квалификационной категории, 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, со стажем педагогической деятельности не менее пяти лет.
- 3.3. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников:
 - 3.3.1. молодыми или вновь принятыми педагогами (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
 - 3.3.2. работниками, назначенными на педагогические должности и не имеющими педагогического образования;
 - 3.3.3. педагогическими работниками, переведенными на другую работу, требующую расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
 - 3.3.4. педагогическими работниками, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).
- 3.4. Наставник может осуществлять наставничество над одним - двумя молодыми специалистами одновременно.

4. Обязанности и права наставника

- 4.1. Наставник обязан:
 - 4.1.1. знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности;

- 4.1.2. разрабатывать план профессионального становления молодого педагога (Приложение 1) с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
 - 4.1.3. проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом учебных занятий;
 - 4.1.4. помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны определить векторы развития, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
 - 4.1.5. участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
 - 4.1.6. подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе наставляемого;
 - 4.1.7. личным примером развивать положительные качества молодого педагога, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- 4.2. Наставник имеет право:
- 4.2.1. посещать уроки молодого педагога;
 - 4.2.2. проводить все виды анализа урока;
 - 4.2.3. контролировать подготовку наставляемого к урокам;
 - 4.2.4. проводить анализ тематического и поурочного планирования;
 - 4.2.5. проводить систематические срезы знаний учащихся и анализ их результатов;
 - 4.2.6. с согласия директора, подключать для дополнительного обучения молодого педагога других сотрудников;
 - 4.2.7. требовать рабочие отчеты у молодого педагога как в устной, так и в письменной форме.

5. Права и обязанности наставляемого

- 5.1. В период наставничества молодой или впервые принятый педагог (специалист) обязан:
- 5.1.1. знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ОО, локальные акты школы, ее структуру и особенности деятельности;
 - 5.1.2. вести работу над реализацией индивидуального образовательного маршрута (Приложение 2);
 - 5.1.3. постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками педагогической деятельности;
 - 5.1.4. учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
 - 5.1.5. отчитываться о проделанной работе перед наставником в соответствии с планом-графиком, утвержденным в ИОМ.
- 5.2. Молодой или впервые принятый педагог (специалист) имеет право:
- 5.2.1. вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
 - 5.2.2. защищать профессиональную честь и достоинство;
 - 5.2.3. знакомиться документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
 - 5.2.4. посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

5.2.5. повышать квалификацию удобным для себя способом.

6. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве;
- Дорожная карта «Развитие наставничества в системе общего образования в МБОУ «Чажемтовская СОШ»;
- Программа работы с молодыми специалистами;
- Приказ о закреплении наставников за молодыми или впервые принятыми педагогами;
- План работы наставника (Приложение 1);
- Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого (Приложение 2).

7. Руководство работой наставника

7.1. Организация работы наставников и наставляемых и контроль их деятельности возлагается на руководителя ресурсно-методического центра по научно-методической работе.

7.2. Руководитель РМЦ по научно-методической работе обязан:

- 7.2.1. объявить приказ о закреплении за молодым педагогом наставника;
- 7.2.2. создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога с закрепленным за ним наставником;
- 7.2.3. посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым педагогом;
- 7.2.4. организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении плана работы с наставляемыми;
- 7.2.5. изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- 7.2.6. осуществлять систематический контроль работы наставника;
- 7.2.7. заслушать на заседании школьного методического объединения в конце года отчет наставника и представить его заместителю директора по УВР (Приложение 3).

**План работы
педагога-наставника на 20..-20.. учебный год**

Сведения о молодом специалисте:

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Должность:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Тема самообразования:	
Классное руководство:	

Сведения о педагоге-наставнике:

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Должность:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Квалификационная категория:	

Цель -**Задачи:**

- 1.
- 2.
- 3.

Проведение мероприятий по сопровождению и адаптации молодых учителей

№	Планируемое мероприятие, форма	Срок	Планируемый результат
1			
2			
3			

4			
---	--	--	--

Согласовано _____ (_____)

ФИО молодого специалиста

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЧАЖЕМТОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста

ФИО.....

на 20.. -20.. учебный год

Чажемто, 20..

Сведения о молодом специалисте:

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Должность:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Тема самообразования:	
Классное руководство:	

Цель и задачи профессионального развития:**Цель:****Задачи:****Карта индивидуального образовательного маршрута**

Тематические направления	Перечень мероприятий	Сроки реализации	Формы и способы предоставления результатов
Предметная (профессиональная) компетентность	1.		
	2.		
	3.		
	4.		
Психолого-педагогическая	1.		

компетентность	2.		
Методическая компетентность	1.		
	2.		
	3.		
	4.		
Информационные технологии	1.		
	2.		
Ожидаемые результаты			
Результативность профессиональной деятельности	Оформление результатов педагогической деятельности за учебный год	Май 2024	Заполнение анализа индивидуального развития педагога за учебный год

План – график реализации индивидуального образовательного маршрута

№	Мероприятие	Срок исполнения	Примечание

Согласовано _____ / _____

Подпись

ФИО наставника

Отчет учителя – наставника
о работе с молодым педагогом _____ (ФИО учителя)
за 20.. – 20.. учебный год

Ф.И.О., должность учителя-наставника: _____

Цель работы:

Задачи:

Прогнозируемый результат:

Формы работы:

Анализ реализации плана работы наставника:

Рекомендации:

Учитель-наставник / _____ / _____ /
Подпись Фамилия, инициалы