

Введено в действие
приказом директора
МОУ СШ № 56
от 28 ноября 2019 № 192
директор МОУ СШ № 56
_____ Л.В.Гончарова

УТВЕРЖДЕНО
на педсовете МОУ СШ № 56
протокол № 2 от 28 ноября 2019г
председатель педагогического совета
Директор МОУ СШ № 56
_____ Л.В.Гончарова

ПОЛОЖЕНИЕ об организации наставничества в МОУ СШ № 56

1. Общие положения

1.1. Положение об организации наставничества в муниципальном образовательном учреждении средней школы № 56 Кировского района Волгограда (далее Положение) определяет цель, задачи и особенность деятельности педагогов-наставников.

1.2 Правовой основой наставничества являются: Федеральный закон от 29.12.12 № 273 ФЗ «Об образовании в РФ», приказы и распоряжения Министерства образования и науки РФ, нормативно-правовые документы федерального, регионального и муниципального уровней, региональный проект «Учитель будущего», Положение о региональном педагогическом клубе «Наставник», настоящее Положение.

1.3 Наставничество – форма работы с молодыми и начинающими педагогами, имеющими трудовой стаж до 3 лет в возрасте до 35 лет.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными качествами и знаниями, в области методики преподавания и воспитания со стажем работы не менее 5 лет.

Молодой специалист – начинающий педагог, 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.

1.4 Наставничество устанавливается на срок не менее одного учебного года.

1.5 Наставник утверждается приказом образовательного учреждения. Наставник может вести не более трех молодых специалистов.

1.6 Положение распространяется на педагогов-наставников, демонстрирующих успешные педагогические практики, а также педагогов-наставников, входящих в региональный педагогический клуб «Наставник».

1.7 Наставничество предусматривает систематическую работу по актуализации профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций молодых педагогов, по их подготовке к использованию новых форм, методов и средств обучения и воспитания, в том числе разработанных и внедряемых в рамках национального проекта «Образование».

1.8 Наставничество обеспечивает возможность для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных программах обмена опытом и лучшими практиками.

2. Цель из задачи наставничества

2.1 Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам образовательного учреждения в их профессиональном становлении, а также формирования качественного, стабильного кадрового состава, высококвалифицированного коллектива.

2.2 Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении;
- совершенствование педагогического опыта молодых учителей в рамках регионального проекта «Учитель будущего» по системе наставничества;
- поиск новых форм и методов работы с молодыми педагогами;
- закрепление молодых педагогов в образовательном учреждении с целью решить проблему кадрового обеспечения;

- ускорения процесса профессионального становления и творческого самоопределения учителя;
- поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;
- создание условий для максимального раскрытия индивидуальных возможностей молодого учителя;
- усвоение лучшего опыта и традиций педагогического коллектива образовательного учреждения.
- обеспечение баланса состава педагогического коллектива и преемственность традиций российской школы;

3. Организационные основы наставничества

3.1 Наставничество организуется на основании Положения и приказа директора школы.

3.2 Наставник рекомендуется для совместной работы с молодыми специалистами в возрасте до 35 лет в первые три года работы.

3.3 Наставничество устанавливается за:

- выпускниками, закончившими высшие и средние профессиональные образовательные учреждения, принятыми в образовательное учреждение на работу;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- учителями, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителями, со стажем до 3 лет. нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.4 Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение профессиональных целей и задач молодым учителем в период наставничества.

4. Направление деятельности наставника

4.1 Направление деятельности наставника

- организовывать и проводить мероприятия, направленные на адаптацию, обеспечение профессионального развития молодых учителей в рамках муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов;
- содействовать в создании необходимых условий для работы молодого специалиста;
- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- обеспечивать молодых специалистов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития;
- разрабатывать и реализовывать индивидуальный образовательный маршрут совместно с молодым специалистом с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами и навыками ведения учебных занятий и учебной документации;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста по истечении срока наставничества.

4.2 Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста;
- посещать занятия молодого специалиста;
- вносить, совместно с молодым специалистом, изменения в индивидуальный образовательный маршрут;
- рассматривать на заседании ШМО результативность совместной работы.

5. Направление деятельности молодого специалиста

5.1 Направление деятельности молодого специалиста:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность;
- изучать структуру и особенности деятельности образовательного учреждения, его традиции;
- выполнять в установленные сроки программу своего профессионального саморазвития;
- постоянно работать над повышением своего профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- использовать новые формы, методы и средства обучения и воспитания, в том числе разработанных и внедряемых в рамках национального проекта «Образование».
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

5.2 Молодой специалист имеет право:

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

6. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора МОУ СШ № 56 об организации наставничества;
- Положение о региональном педагогическом клубе « Наставник»;
- региональный проект « Учитель будущего».

Положение разработал заместитель директора по УВР _____ Т.А.Макаркина