

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение города Новосибирска  
«Средняя общеобразовательная школа №218»**

Принято:

на заседании педагогического совета

Протокол № 1  
от « 31 » 08 2020 г.

Утверждаю:

Директор МАОУ СОШ №218



Приказ

№ 1 от « 31 » августа 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МУНИЦИПАЛЬНОМ  
АВТОНОМНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ  
ГОРОДА НОВОСИБИРСКА  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 218»**

2020г.

Г.Новосибирск

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МУНИЦИПАЛЬНОМ  
АВТОНОМНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ  
ГОРОДА НОВОСИБИРСКА  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 218»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об организации наставничества (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между данными участниками образовательного и трудового процесса.

1.3. Целью наставничества в МАОУ СОШ № 218 является оказание методической помощи молодым специалистам и вновь прибывшим преподавателям, не имеющим опыта работы, в их профессиональном становлении, адаптация и оказание педагогической и психологической поддержки молодого педагога, а также формирование в школе кадрового ядра.

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

1.5 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 и воспитания.

1.6 Правовой основой института школьного наставничества являются настоящее Положение и иные локальные нормативно-правовые акты Школы.

**2. Основные понятия**

**Школьное наставничество** – разновидность индивидуальной работы с молодыми учителями (наставляемыми), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятые учителя, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- вновь прибывшие преподаватели, не имеющие опыта работы;
- специалисты, назначенные 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 (не имеющий опыта работы в образовательном учреждении), как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений, повышающий свою квалификацию под непосредственным руководством наставника.

### **3. Организационные основы наставничества**

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников, закрепленных за молодыми учителями-предметниками осуществляет заведующий отдела по учебно-методической работе, закрепленных за молодыми классными руководителями – заместитель директора по воспитательной работе.

3.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.4. Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее опытных 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 школы, стаж педагогической деятельности не менее 3-х лет.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух наставляемых.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях методического объединения. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

3.6. Назначение наставника производится при обоюдном добровольном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен и утверждается приказом директора школы с указанием срока наставничества (не менее одного года).

3.7. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

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

3.9. Для мотивации деятельности наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из стимулирующего ФОТ в соответствии локальными нормативными правовыми актами Школы. За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором ОУ по действующей системе поощрения.

3.10. По инициативе наставников они могут создавать орган общественного самоуправления – Совет наставников.

#### **4. Обязанности наставника**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- планировать работу с молодым специалистом;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю – предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту 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 специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- 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 о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда и периодически докладывать руководителю методического объединения;
- подводить итоги адаптации к педагогической деятельности молодого специалиста, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста;
- давать оценку квалификационного уровня молодого специалиста.

#### **5. Права наставника**

5.1. Наставник имеет следующие права:

- по согласованию с администрацией (руководителем методического объединения) подключить для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников ОУ;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

## **6. Обязанности молодого специалиста**

6.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, особенности работы школы 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;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- проводить самооценку квалификационного уровня;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения;
- ежегодно представлять творческий отчет молодого учителя о проделанной работе в период адаптации.

## **7. Права молодого специалиста**

7.1. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- систематически повышать квалификацию удобным для себя способом.

## **8. Руководство работой наставника**

8.1. Организация работы и контроль за деятельностью наставников у вновь прибывших учителей возлагается на заведующего отделом по учебно-методической работе.

8.2. Организация работы и контроль за деятельностью наставников у вновь прибывших классных руководителей возлагается на заместителя директора по воспитательной работе.

8.3. Заведующий отделом по учебно-методической работе (заместитель директора по воспитательной работе) обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогам школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- утвердить планы работы наставников с молодыми специалистами;
- посетить отдельные уроки (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.

8.4. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

8.5. Руководитель методического объединения обязан:

- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом;
- осуществлять систематический контроль работы наставника и молодого специалиста;
- заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заведующему отделом по учебно-методической работе.

## **9. Документы, регламентирующие наставничество**

9.1 К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

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