

ПРИНЯТО
на заседании педагогического совета
МБОУ «НШ-ДС» г.Чебоксары
(протокол от 29.08.2017 № 01)

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБОУ «НШ-ДС» г.Чебоксары
от 05.09.2017 № 284-о

Положение об организации наставничества МБОУ «Начальная школа- детский сад» г.Чебоксары.

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации; Законом РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Уставом МБОУ «Начальная школа- детский сад» г.Чебоксары.
- 1.2. Настоящее положение регламентирует деятельность педагогов. Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в МБОУ «Начальная школа-детский сад» г.Чебоксары или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.
- 1.3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.
- 1.4. Основными принципами наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.
- 1.5. Действие настоящего положения распространяется на педагогов учреждения.
- 1.6. Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников образовательного процесса.
- 1.7. Срок данного положения не ограничен. Действует до принятия нового.

II. Цели и задачи наставничества.

- 2.1. Цель наставничества – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении; формирование в МБОУ «Начальная школа- детский сад» г.Чебоксары кадрового ядра.
- 2.2. Задачи наставничества:
 - привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в МБОУ «Начальная школа- детский сад» г.Чебоксары;
 - ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
 - способствовать успешной адаптации молодых учителей к корпоративной культуре, правилам поведения в МБОУ «Начальная школа- детский сад» г.Чебоксары.

III. Организационные основы наставничества.

- 3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора учреждения.
- 3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора учреждения и руководитель школьного методического объединения учителей начальных классов.
- 3.3. Руководитель методического объединения начальных классов выбирает наставника из подготовленных учителей по следующим критериям:
 - высокий уровень профессиональной подготовки;

- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
 - опыт воспитательной и методической работы;
 - стабильные результаты в работе;
 - богатый жизненный опыт;
 - способность и готовность делиться профессиональным опытом;
 - стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.
- 3.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.
- 3.5. Основанием для утверждения наставника является выписка из заседания методического объединения, согласованная с заместителем директора.
- 3.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, приказом директора учреждения с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.
- 3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников учреждения:
- учителей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в школе;
 - специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
 - учителей, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
 - выпускников очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывших в учреждение;
 - выпускников непедагогических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности.
- 3.8. Замена наставника производится приказом директора учреждения в случаях:
- увольнения наставника;
 - перевода на другую работу подшефного или наставника;
 - привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
 - психологической несовместимости наставника и подшефного.
- 3.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым учителем целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.
- 3.10. За успешную работу наставник отмечается директором учреждения по действующей системе поощрения вплоть до представления к почетным званиям.

IV. Обязанности наставника.

- 4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- 4.2. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- 4.3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу учреждения, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности;
- 4.4. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю - предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- 4.5. Проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- 4.6. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления, давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- 4.7. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- 4.8. 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;
- 4.9. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- 4.10. Периодически докладывать заместителю директора о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- 4.11. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

V. Права наставника

- 5.1 С согласия заместителя директора подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников учреждения;
- 5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

VI. Обязанности молодого специалиста.

В период наставничества молодой специалист обязан:

- 6.1. Изучать Закон РФ «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- 6.2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- 6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- 6.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- 6.5. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- 6.6. Периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

VII. Права молодого специалиста.

В период наставничества молодой специалист имеет право:

- 7.1. Вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- 7.2. Защищать профессиональную честь и достоинство;
- 7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- 7.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- 7.5. Посещать уроки других учителей с их согласия;
- 7.6. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

VIII. Руководство работой наставника.

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора.

8.2. Заместитель директора обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям учреждения, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- организовать работу наставника с молодым специалистом;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые 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;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- определить меры поощрения наставников.

8.3 Руководитель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы с молодым специалистом;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- заслушать и утвердить на заседании методического центра отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю директора.

IX. Документы, регламентирующие наставничество.

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

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

9.2. По окончании срока наставничества молодой специалист и наставник в течение 10 дней должны сдать методисту школы следующие документы:

- отчет о проделанной работе;
- план профессионального становления с оценкой наставника, отзывом и предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.