

<p>РАССМОТРЕНО протокол Педагогического совета МБОУ Гимназии № 3 г.о. Самара от 30.08.2019 г.</p>	<p>СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета Л.В.Воронова 31.08.2019 г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор МБОУ Гимназии № 3 г.о. Самара С.С. Ильина 02.09.2019 г.</p>
--	---	--

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве в МБОУ Гимназии № 3 г.о. Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок организации наставничества в МБОУ Гимназии № 3 г.о. Самара (далее – Гимназия), закрепляет права и обязанности наставника и молодого специалиста. В целях настоящего Положения:

наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров, разновидность индивидуальной методической работы с впервые принятыми учителями, не имеющими стажа педагогической деятельности;

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.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, 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, ФЗ- 273 «Об образовании в Российской Федерации» и другие нормативные правовые акты, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в Гимназии является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

повышение интереса молодых специалистов к педагогической деятельности и закрепление учителей в Гимназии;

ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

вовлечение в корпоративную культуру, усвоение правил поведения и лучших традиций коллектива Гимназии, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя;

удовлетворение потребностей молодых специалистов в получении знаний о новейших достижениях в области педагогических технологий, передовом отечественном и зарубежном опыте;

минимизация периода адаптации и профессионального становления молодых специалистов.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Гимназии.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по научно-методической работе, который подбирает 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, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе Гимназии, трудовой стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету.

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

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методических объединений.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации методического объединения приказом директора Гимназии с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

3.5. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников Гимназии:

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;

учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7. Замена наставника производится приказом директора Гимназии в случаях:

увольнения наставника;

перевода на другую работу молодого специалиста или наставника;

психологической несовместимости наставника и молодого специалиста.

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

3.9. Для мотивации деятельности наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из фонда надбавок и доплат Гимназии.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:

требовать от молодого специалиста выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого специалиста, вносить предложения в профсоюзные органы, непосредственному руководителю о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого специалиста и планировании его дальнейшей работы в Гимназии.

4.2. Наставник обязан:

знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

разрабатывать совместно с молодым специалистом карту профессионального развития педагога 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 Гимназии, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

знакомить молодого специалиста с Гимназией, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

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 Гимназии, 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 и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права и обязанности молодого специалиста

5.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании методического объединения с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора.

5.2. Молодой специалист имеет право:

вносить на рассмотрение администрации Гимназии 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;

повышать квалификацию;

защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;

требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

5.3. В период наставничества молодой специалист обязан:

изучать федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные правовые акты, определяющие его профессиональную деятельность, структуру, особенности деятельности Гимназии и функциональные обязанности по занимаемой должности;

разработать и осуществлять работу по карте индивидуального профессионального развития, согласованную с наставником и представленную на заседании методического объединения;

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

7. Руководство работой наставника

7.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместитель директора по научно-методической работе.

7.2. Заместитель директора по научно-методической работе:

представляет молодого специалиста учителям Гимназии, объявляет приказ о закреплении за ним наставника;

создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;

посещает отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;

оказывает методическую и практическую помощь наставникам в составлении планов работы с молодыми специалистами;

изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в Гимназии;

определить меры поощрения наставников.

7.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений.

Руководитель методического объединения:

рассматривает на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника, карту индивидуального профессионального развития молодого специалиста;

проводит инструктаж наставников и молодых специалистов;

обеспечивает возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

осуществлять систематический контроль работы наставника;

заслушивает и утверждает на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника.

8. Документы, регламентирующие наставничество

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

настоящее Положение;

приказ директора Гимназии об организации наставничества;

планы работы методических объединений;

карты индивидуального профессионального развития молодых специалистов;

протоколы заседаний методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;

методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.