

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа п. Зеленоборск»**

ПРИКАЗ

30.08.2024

№ 122/12

Об утверждении Положения «Об организации наставничества молодых специалистов в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа п. Зеленоборск»»

Во исполнения Закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании» (ред. От 19.12.2023г.), в целях актуализации, регламентации и эффективности деятельности школы.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и использовать в работе с 01 сентября 2024 года Положение Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Зеленоборск» (приложение 1).

2. Считать утратившими силу выше названные Положения, утвержденные приказом по учреждению от 31.08.2017г. № 355 «Об утверждении локальных актов».

3. Руководителям МО изучить и использовать данные нормативные документы в работе.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

И.о. директора школы



Смагина Т.А. Смагина

Исполнитель:

Ворошнина Юлия Юрьевна,
Тел. 8(34675)47-330

С приказом ознакомлены:

Ворошнина Ю.Ю. *Ю.Ю. Ворошнина*
Петухова Л.П. *Л.П. Петухова*
Шарафутдинова Р.А. *Р.А. Шарафутдинова*

Белоусова О.А. *О.А. Белоусова*
Игошина В.М. *В.М. Игошина*
Гуменьяк Г.Г. *Г.Г. Гуменьяк*

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Управляющего совета
МБОУ СОШ п. Зеленоборск
А. Шарафутдинова
«30/08» 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ п. Зеленоборск
В.М. Игошина
«30/08» 2024 г.

Приложение № 1
к приказу № 122/2
от 30.08. 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об организации наставничества молодых специалистов
в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа п. Зеленоборск».

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ СОШ п. Зеленоборск (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. От 19.12.2023г.).

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

1.2. 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.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является оказание помощи впервые принятым педагогическим работникам в их профессиональном становлении, а также формирование стабильного, высококвалифицированного коллектива.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные

на него обязанности по занимаемой должности;
- содействие успешной адаптации к организационной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, выработка сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора школы.
3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместители директора по учебно-воспитательной работе и (или) руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.
3.3. Руководители методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющим опыт воспитательной и методической работы, стабильные результаты в работе, богатый жизненный опыт, способность делиться профессиональным опытом, стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.
3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по УВР и утверждаются приказом директора.
3.5. Наставник может осуществлять наставничество над одним - двумя молодыми специалистами одновременно.
3.6. Основанием для утверждения наставника является выписка из протокола заседания методического объединения.
3.7. Назначение наставника производится при обоюдном согласии преподавателя и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок три года.
3.8. Приказ об утверждении кандидатуры наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

3.9. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников:

- педагогическими работниками, не имеющими педагогического опыта;
- работниками, назначаемыми на педагогически должности и не имеющие педагогического образования;
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, требующую расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми педагогическими навыками;
- педагогическими работниками в дополнительном классе (по определенной тематике).

3.10 Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
 - перевода на другую работу молодого специалиста или наставника;
 - привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
 - несовместимости наставника и молодого специалиста.
- 3.11 Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества. Оценка

производится в ходе промежуточного и итогового контроля.

3.12. Для мотивации наставника за его деятельность и успешную работу наставник поощряется в соответствии с действующей в школе системой поощрения.

4. Обязанности и права наставника

4.1. Наставник должен:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разработать 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;
- 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, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; 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 и периодически докладывать председателю 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.

4.2. Права наставника:

- с согласия заместителя директора ответственного за ВВР (руководителя методического объединения) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников ОУ.

5. Обязанности и права молодого специалиста

- 5.1. В период наставничества молодой специалист обязан:
- изучать Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по занимаемой им должности;
 - выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
 - постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
 - правильно строить свои взаимоотношения с наставником, учиться у него перенимать методы и формы работы;
 - повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

5.2. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения
- по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать свою квалификацию вне рамок наставничества.

6. Руководство работой наставника

Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается

на заместителя директора ОУ ответственного за учебно-воспитательную работу.

6.1. Заместитель директора ОУ ответственного за ВВР обязан:

- представлять назначенного молодого специалиста учителям школы;
 - объявить приказ о закреплении за ним наставника;
 - создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
 - посетить отдельные уроки и 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.
- 6.2. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут председатели методических объединений.
- Председатель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю ОУ ответственного за УВР.

7. Документы, регламентирующие наставничество.

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора образовательного учреждения об организации наставничества;
- планы работы наставников;
- банк данных молодых специалистов и наставников.