

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МАОУ СОШ №15  
от 07.09.2020г. №99/1-од

Положение о наставничестве  
в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении  
средней общеобразовательной школе № 15

I. Общие положения

1.1. Школьное наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными 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, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.2 Наставничество в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 15 (далее МАОУ СОШ № 15) предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано развивать у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики обучения и воспитания.

II. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в МАОУ СОШ № 15 является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в МАОУ СОШ № 15 кадрового ядра.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в МАОУ СОШ № 15;
- 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 МАОУ СОШ № 15 и правил поведения в МАОУ СОШ № 15, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

### III. Организация наставничества

3.1. Наставничество в МАОУ СОШ № 15 организуется на основании приказа МАОУ СОШ № 15.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора МАОУ СОШ № 15 (учебно-воспитательная работа).

3.3. Кандидатуры наставников рассматриваются на совещании при директоре.

3.4. Заместитель директора МАОУ СОШ № 15 (учебно-воспитательная работа) 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 МАОУ СОШ № 15.

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

3.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора МАОУ СОШ № 15 с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

3.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников МАОУ СОШ № 15:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в МАОУ СОШ № 15;
- 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).

3.8. Замена наставника производится приказом директора МАОУ СОШ № 15 в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- отказа педагога выполнять роль наставника по объективным причинам;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

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

#### 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. Знакомить молодого специалиста с МАОУ СОШ № 15, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений.

4.3. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности).

4.4. 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.

4.5. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.6. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в МАОУ СОШ № 15, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

4.7. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.8. 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. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

5.2. С согласия заместителя директора (учебно-воспитательная работа) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников МАОУ СОШ № 15.