«ПРИНЯТО»
На педсовете от 28.08.2020г.
Протокол № 1
Председатель педсовета
К.В.Якушин

«УТВЕРЖДЕНО»
Приказ № 70 от 28.08.2020г.
Директор К.В.Якушин

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в МБОУ СОШ № 52

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с целью регулирования отношений между новым педагогом и квалифицированным специалистом по передаче профессиональных знаний, умений и навыков.

1.2. Наставничество - профессиональное обучение нового педагога, назначенного на новую должность, на рабочем месте путем его закрепления за квалифицированным специалистом (наставником), с целью овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для выполнения должностных обязанностей.

1.3. Наставничество является важным элементом системы адаптации персонала МБОУ СОШ № 52 и предназначено формировать у новых педагогов совокупность знаний об организации, умений и навыков профессиональных и социальных действий, направленных на достижение поставленных целей.

1.4. В процессе наставничества участвуют:

- наставник - квалифицированный сотрудник, имеющий достаточный опыт работы в конкретной должности (специальности);
- обучаемый - педагог, впервые приступивший или осваивающий особенности новой для него профессиональной деятельности.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех сотрудников МБОУ СОШ № 52.

2. Цель и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является оказание методической и психологической помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

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. Руководитель подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогических работников:

- обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки и коммуникативных навыков гибкостью в общении;

- имеющих богатый жизненный опыт, опыт воспитательной и методической работы, стабильные высокие показатели в педагогической деятельности;

- обладающих способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, системным представлением о педагогической деятельности и работе школы;

- имеющих стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данной специальности и в данном образовательном учреждении.

3.4. Наставник может осуществлять наставничество над одним молодым специалистом.

3.5. Кандидатуры утверждаются приказом директора школы.

3.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

3.7. Участники процесса наставничества руководствуются в своей деятельности действующим федеральным законодательством, законодательством субъекта Российской Федерации, нормативными документами органов местного самоуправления, локальными актами МБОУ СОШ № 52, настоящим Положением.

3.8. 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.

3.9. За успешную работу наставник поощряется в соответствии с действующей в школе системой поощрения.

4. Права и обязанности участников процесса наставничества

4.1. Наставник имеет право:
- запрашивать у обучаемого сведения о выполнении заданий в пределах своей компетенции;
- привлекать обучаемого для оказания соответствующей помощи;
- осуществлять контроль и коррекцию деятельности обучаемого;
- вносить предложения по совершенствованию процесса наставничества, программ, форм и методов адаптации;
- участвовать в разработке адаптационных мероприятий.

4.2. Наставник несет ответственность за:
- выполнение плана обучения и адаптации молодых учителей;
- соблюдение норм профессиональной этики;
- качественное исполнение возложенных на него функций обучения нового педагога;
- обеспечение необходимою уровня профессиональной деятельности закрепленного за ним нового педагога.

4.3. Обучаемый имеет право:
- участвовать в обсуждении и решении вопросов организации обучения через наставничество;
- получать всю необходимую информацию об особенностях профессиональной деятельности;
- получать своевременную квалифицированную помощь наставника в различных видах профессиональной деятельности;
- ходатайствовать о замене наставника в случае неисполнения последним своих обязанностей.

4.4. Обучаемый несет ответственность за:
- выполнение плана обучения согласно установленным срокам;
- соблюдение норм профессиональной этики и правил внутреннего распорядка;
- качественное выполнение обязанностей, изложенных в должностной инструкции и других нормативных документах, регламентирующих деятельность работников МБОУ СОШ № 52 и настоящим Положением.

5. Контроль процесса наставничества.

5.1. Контроль процесса наставничества осуществляется заместителем директора МБОУ СОШ № 52.

5.2. Заместитель директора по УВР обязан:

- 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.

5.3. Основной формой контроля является проведение администрацией школы круглых столов с участием наставников и обучаемых.

6. Документы, регламентирующие наставничество.

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора школы об организации наставничества;
- планы работы с молодыми специалистами.