

Принято на педагогическом совете  
МБОУ «Школа №39 «ЦФМО»  
Протокол № 3 от 27.10. 2022 года

Утверждаю директор МБОУ  
«Школа №39«ЦФМО»

## **ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБОУ «ШКОЛА № 39 «ЦЕНТР ФИЗИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

### **I. Общие положения**

1.1. Наставничество в МБОУ «Школа № 39 «Центр физико-математического образования» (далее – наставничество) – разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, а также педагогами, испытывающими трудности в учебной, методической или воспитательной работе. Молодой педагог имеет высшее или среднее профессиональное образование, трудовой стаж педагогической деятельности не более 3-х лет, обладает знаниями по педагогике, психологии, методике преподавания предмета, организации образовательного процесса, выстраиванию отношений с участниками образовательного процесса: коллегами, учащимися, родителями (законными представителями).

Статус молодого педагога сохраняется в течение трех лет с момента начала профессиональной деятельности, но не более пяти лет с момента окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования.

1.2. Наставник – опытный учитель, обладающий высоким уровнем профессиональной компетенции, высокими нравственными качествами, глубокими знаниями в области методики преподавания предмета и воспитания подрастающего поколения. Наставник сопровождает молодого педагога в период адаптации в профессии, профессиональной самоидентификации, освоения профессиональной деятельности, приобретения опыта работы, становления методики преподавания предмета.

1.3. Наставничество призвано способствовать формированию и закреплению положительного отношения к педагогическому труду, повышению профессионального мастерства, развитию инициативы, творчества, умения устанавливать контакты, общаться с учащимися, коллегами, родителями, т.е. сделать адаптационный период более успешным.

1.4. Наставничество – это длительный целенаправленный процесс, индивидуализированная форма обучения и воспитания начинающего учителя; это процесс продуктивного взаимодействия молодого педагога с педагогом-мастером.

1.5. Наставничество выполняет:

- социально-психологическую функцию (создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому учителю в выстраивании отношений с участниками образовательного процесса);

- дидактическую функцию (способствовать формированию умений и навыков, повышению педагогического мастерства).

1.6. Наставничество предусматривает систематическую работу опытного учителя по развитию у молодого педагога, а также педагога, испытывающего трудности в учебной, методической или воспитательной работе, необходимых профессиональных компетенций для успешной профессиональной деятельности.

### **II. Цели и задачи наставничества**

2.1. Цель наставничества:

– оказать помощь молодым учителям в их профессионально-личностном становлении и развитии в условиях МБОУ «Школа № 39 «Центр физико-математического образования»;

– оказать помощь педагогами, испытывающими трудности в учебной, методической или воспитательной работе, в их профессионально-личностном становлении в условиях МБОУ «Школа № 39 «Центр физико-математического образования»;

– заложить основу удовлетворенности профессией, успешности профессиональной деятельности и личностного развития молодого педагога;

– развить методический и творческий потенциал педагогического сообщества школы.

2.2. Основные задачи наставничества:

- профессиональная самоидентификация молодого педагога;

- качественное профессиональное становление молодого педагога;

- развитие способности молодого педагога самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций педагогического коллектива и правил поведения в ОУ.

### **III. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество в школе организуется согласно приказу директора.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебной работе.

3.3. Наставник назначается из числа опытных педагогов, обладающий высокими интеллектуальными, нравственными, коммуникативными качествами и организаторскими способностями, имеющий высокий уровень культуры, который умело организует сотрудничество, индивидуализирует процесс профессионального становления учителя, избегая формализма.

3.4. Наставник должен соответствовать следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;

- высокий уровень коммуникативных навыков;

- достаточный опыт воспитательной и методической работы;

- стабильные результаты в педагогической деятельности;

- богатый жизненный опыт;

- способность и готовность делиться профессиональным опытом;

- стаж педагогической деятельности более 5 лет.

3.5. Наставник может иметь одновременно не более двух молодых педагогов.

3.6. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях школьных методических объединений, согласуются с заместителем директора по учебной работе и утверждаются на заседании методического совета.

3.7. Назначение наставника производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен, по рекомендации методического совета, приказом директора школы. Наставник прикрепляется к молодому педагогу на срок не менее 1 года.

3.8. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических кадров ОУ:

- впервые принятые учителя, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;

- специалисты, имеющие стаж педагогической деятельности не более 3-х лет;

- учителя, вновь пришедшие на работу в школу после длительного (более 1 года) перерыва;

- учителя, испытывающие трудности в учебной, методической или воспитательной работе;

- учителя, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.9. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;

- перевода на другую работу подшефного или наставника;

- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.10. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества согласно плану работы. Оценка наставничества производится ежегодно на заседании методического совета школы.

3.11. За успешную работу наставник отмечается директором школы по действующей системе поощрения.

#### **IV. Обязанности наставника**

Наставник обязан:

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2. Изучить деловые и нравственные качества молодого специалиста, уровень его подготовки к проведению занятий, коммуникативные качества, увлечения, наклонности, используя диагностические материалы.

4.3. Разработать совместно с молодым специалистом план профессионального становления в адаптационный период с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.

4.4. Оказывать помощь молодому педагогу, сопровождать его при проведении им учебных занятий, внеклассных мероприятий.

4.5. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в проведении самоанализа по оценке своей профессиональной деятельности.

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

4.7. Личным примером привлекать молодого педагога к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

#### **V. Права наставника**

Наставник имеет право:

5.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

5.2. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного взыскания.

5.3. Для проведения всестороннего анализа подготовки молодого педагога к образовательному процессу наставник имеет право ознакомиться с конспектами, технологическими картами, разработками занятий молодого педагога.

#### **VI. Обязанности молодого специалиста**

6.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучить Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его профессиональную деятельность, особенности деятельности и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- соблюдать профессиональную этику педагога;

- выполнить план профессиональной адаптации в установленные сроки;

- повысить профессиональное мастерство, совершенствовать практические навыки по занимаемой должности;

- изучить и применить на практике современные педагогические технологии, методы и формы профессиональной деятельности;

- повысить свой образовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться перед наставником по итогам самообразования по повышению профессиональной компетентности.

## **VII. Права молодого специалиста**

7.1. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- давать оценку своей профессиональной деятельности;
- посещать учебные занятия наставника и других педагогов с целью совершенствования своего профессионального опыта;
- повышать профессиональную компетентность, заниматься самообразованием.

## **VIII. Руководство работой наставника**

8.1. Организация работы наставников и контроль над их деятельностью возлагается на заместителя директора по учебной работе.

8.2. Заместитель директора по учебной работе обязан:

- рекомендовать руководителям МО определить наставников для молодых педагогов;
- издать приказ о наставничестве в МБОУ «Школа № 39 «Центр физико-математического образования»;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога со своим наставником;
- посетить уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым педагогом;
- оказывать методическую и практическую помощь наставникам и молодым педагогам в составлении планов работы;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт наставничества в общеобразовательном учреждении.

8.3. Ответственность за работу наставников с молодыми педагогами несут руководители методических объединений.

Руководитель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых педагогов по взаимодействию;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществить систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании школьного методического объединения отчет молодого педагога и наставника;
- представить заместителю директора по учебной работе результаты взаимодействия молодого педагога и наставника в любой форме.

## **IX. Документы, регламентирующие наставничество**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

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

За 10 дней до окончания срока наставничества молодой специалист сдает заместителю директора по учебной работе отчет молодого специалиста о проделанной работе с предложениями наставника по дальнейшей работе молодого специалиста.

Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

- учитель овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности (по результатам диагностики);

- проведение занятий стало на достаточном уровне, нет чувства страха, неуверенности (диагностика, результаты собеседования, анкетирования участников образовательного процесса);

- показатели качества обученности учащихся и процент успеваемости находятся на базовом уровне (анализ результатов четверти, года, независимой внешней оценки качества образования).