

муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 18 Тракторозаводского района  
Волгограда»

Принято  
на педагогическом совете  
МОУ СШ № 18  
Протокол № 5 от 20.02.2020г.

Утверждаю  
Директор МОУ СШ № 18  
 О.А.Наукова.  
20.02.2020г.



Введено в действие приказом от 20.02.2020 г. № 48

**ПОЛОЖЕНИЕ № 9**

**Об организации наставничества в МОУ СШ № 18**

**Структура документа:**

1. Общие положения
2. Цели и задачи наставничества
3. Организационные основы наставничества
4. Направления деятельности наставника:
5. Направления деятельности молодого учителя:
6. Документы, регламентирующие наставничество

## 1. Общие положения

1.1. Положение об организации наставничества в МОУ СШ № 18 (далее Положение) определяет цель, задачи и особенность деятельности педагогов-наставников.

1.2. Правовой основой наставничества являются: Федеральный закон от 29.12.2012 №273 ФЗ «Об образовании в РФ», приказы и распоряжения Министерства образования и науки Российской Федерации, нормативно-правовые документы федерального, регионального и муниципального уровней, региональный проект «Учитель будущего», Положение о региональном педагогическом клубе «Наставник», настоящее Положение.

1.3. Наставничество - форма работы с молодыми и начинающими педагогами, имеющими трудовой стаж до 3-х лет в возрасте до 35 лет.

Наставник - наиболее подготовленный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении, со стажем работы не менее 5 лет.

1.4. Наставничество устанавливается на срок не менее одного года.

1.5. Наставник утверждается приказом МОУ СШ № 18 (далее - школа) при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Наставник может вести не более трех молодых специалистов.

1.6. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе школы или методиста.

1.7. Настоящее Положение распространяется на педагогов-наставников, входящих в региональный педагогический клуб «Наставник», а также педагогов, являющихся победителями и лауреатами конкурсов профессионального мастерства разных лет, победителями конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшим учителям образовательных организаций Волгоградской области (получателей Грантов Президента, Губернатора), педагогов, демонстрирующих успешные педагогические практики.

1.8. Наставничество предусматривает систематическую работу по актуализации профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций молодых педагогов, по их подготовке к использованию новых форм, методов и средств обучения и воспитания, в том числе разработанных и внедряемых в рамках

национального проекта «Образование». использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками.

1.9. Наставничество обеспечивает возможность для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками.

## **2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Команда наставников формируется из числа учителей школы, демонстрирующих высокий уровень профессионального мастерства для оказания помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирования качественного кадрового состава в школе, для формирования целостной эффективной системы методического сопровождения молодого педагога, основанной на достижениях науки, построении новой практики, накоплении результативности опыта.

### **2.2. Цели и задачи наставничества:**

- совершенствование педагогического опыта молодых учителей в рамках регионального проекта «Учитель будущего» по системе наставничества;
- поиск новых форм и методов работы с молодыми педагогами;
- закрепление молодых педагогов в школе с целью решения кадрового обеспечения;
- ускорение процесса профессионального становления и творческого самоопределения учителя;
- профессиональная адаптация педагогических работников;
- создание условий для максимального раскрытия индивидуальных возможностей молодого учителя;
- усвоение лучшего опыта и традиций коллектива школы.

## **3. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора школы, Положения об организации наставничества в школе.

3.2. Наставник рекомендуется для совместной работы с молодыми специалистами в возрасте до 35 лет в первые три года работы.

3.3. Наставничество устанавливается за:

- выпускниками, закончившими высшее и среднее профессиональные образовательные учреждения, принятым в школу;
- выпускниками непедagogических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- учителями, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителями, со стажем до 3 лет, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

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

#### **4. Направления деятельности наставника:**

- организовывать и проводить мероприятия, направленные на адаптацию, обеспечение профессионального развития молодых учителей в рамках муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом адаптивную программу работы в школе;
- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- изучать результаты работы педагогов и разрабатывать рекомендации по совершенствованию качества образовательной деятельности молодых специалистов;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества;
- разрабатывать и реализовывать индивидуальный образовательный маршрут с педагогами, имеющими профессиональные дефициты.

Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста;
- вносить совместно с молодым учителем изменения в адаптивную программу;
- рассматривать на заседании Совета результативность совместной работы.

#### **5. Направления деятельности молодого учителя:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность;
- изучать структуру и особенности деятельности школы, ее традиции;
- выполнять адаптивную программу своего профессионального саморазвития в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением своего профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- использовать новые формы, методы и средства обучения и воспитания, в том числе разработанных и внедряемых в рамках национального проекта «Образование»;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- в установленные сроки отчитываться о своей работе перед наставником.

#### **6. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора школы об организации наставничества;
- Положение о региональном педагогическом клубе «Наставник»;
- региональный проект «Учитель будущего».