

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДЕНО

Педагогическим советом  
МБОУ Школы № 120 г.о. Самара,  
протокол  
от 29.08.2019 г. № 1

приказом  
МБОУ Школы № 120 г.о. Самара  
от 30.08.2019 г. № 273 – од



Директор  
В.Н.Ларионов

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о наставничестве в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа № 120 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара (далее - Положение)

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение, разработанное в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 120 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара (далее – МБОУ Школа № 120 г.о. Самара, образовательная организация), определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в МБОУ Школе № 120 г.о. Самара.

1.2. Наставничество – форма индивидуальной работы с молодым педагогическим работником (молодым специалистом), направленной на развитие имеющихся у молодого специалиста необходимых навыков и умений образовательной (педагогической) деятельности, а также знаний в области предметной специализации и методики обучения и воспитания.

1.3. МБОУ Школа № 120 г.о. Самара в своей работе при организации и осуществлении наставничества руководствуется законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, уставом МБОУ Школы № 120 г.о. Самара, локальными нормативными актами образовательной организации по вопросам содержания, организации и осуществления образовательной деятельности.

1.4. Настоящее Положение принимается Педагогическим советом МБОУ Школы № 120 г.о. Самара и утверждается приказом образовательной организации.

1.5. Текст настоящего Положения размещается на официальном сайте МБОУ Школы № 120 г.о. Самара в сети Интернет.

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

2.1. МБОУ Школа № 120 г.о. Самара организует и осуществляет наставничество в целях повышения качества образовательного процесса и образовательного результата в части эффективного использования и развития профессионального потенциала педагогических работников, сплочения и координации их усилий по совершенствованию образовательной деятельности.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

оказание помощи молодым педагогическим работникам в их профессиональном становлении, привитие им интереса к педагогической деятельности;

ускорение процесса профессионального становления молодого педагогического работника и развитие у него 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 образовательной организации, выработка сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

## **3. Основные формы и порядок осуществления наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа образовательной организации.

3.2. Руководство деятельностью наставника (педагога-наставника) осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе и (или) председатель методического объединения учителей-предметников, в рамках которого организуется наставничество.

3.3. Наставник (педагог-наставник) – педагогический работник, обладающий высоким уровнем профессиональной подготовки и коммуникативных навыков, способностью и готовностью делиться профессиональным опытом; имеющий опыт воспитательной и методической работы, стабильные высокие показатели в педагогической деятельности; имеющий стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

3.4. Кандидатуры наставников (педагогов-наставников) рассматриваются и согласовываются на заседаниях методического объединения учителей-предметников, на совещаниях при директоре образовательной организации.

3.5. Назначение наставника (педагога-наставника) производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого педагогического

работника, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к молодому педагогическому работнику на срок не менее одного года.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями работников образовательной организации:

впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими стажа педагогической деятельности в образовательных организациях, либо имеющими педагогический стаж менее 3 лет;

педагогическими работниками, 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).

3.7. Замена наставника производится приказом директора школы в следующих случаях: увольнение наставника, перевод на другую работу молодого педагогического работника или наставника; привлечение наставника к дисциплинарной ответственности; психологическая несовместимость наставника и молодого педагогического работника.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогическим работником (учителем) в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.9. Наставник (педагог-наставник) обязан:

знать требования законодательства в сфере образования, определяющих права и обязанности молодого педагогического работника по занимаемой должности;

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

проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогическим работником учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым педагогическим работником План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

оказывать молодому педагогическому работнику индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и

способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

развивать положительные качества молодого педагогического работника, корректировать его поведение в образовательной организации, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагогического работника, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагогического работника, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого педагогического работника.

3.10. Наставник (педагог-наставник) имеет право требовать рабочие отчеты у молодого педагогического работника как в устной, так и в письменной форме.

3.11. Молодой педагогический работник (в период наставничества) обязан:

изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

3.12. Молодой педагогический работник имеет право:

вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

защищать профессиональную честь и достоинство;

знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

повышать квалификацию удобным для себя способом.