

Рассмотрено

на заседании педсовета  
МБОУ гимназии №19  
им. Н.З. Поповичевой г. Липецка

протокол № 1 от 26.08.2019 г.



Утверждаю

Пиндюрина Р.Е.  
Директор МБОУ гимназии №19  
им. Н.З. Поповичевой  
г. Липецка

приказ № 215 от 30.08.2019 г.

## **Положение о наставничестве МБОУ гимназии №19 им. Н.З. Поповичевой г. Липецка**

### **1. Общие положения**

- 1.1. Школьное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ОУ или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.
- 1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области предметной специализации и методики преподавания.
- 1.3. Наставничество устанавливается на срок не менее двух лет.
- 1.4. Срок действия Положения не ограничен. При изменении законодательства в настоящий локальный акт вносятся изменения в установленном законом порядке.

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

- 2.1. Цель наставничества – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.
- 2.2. Задачи наставничества:
  - привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ОУ;
  - ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
  - сформировать у молодого учителя потребность в проектировании своего развития, в совершенствовании профессиональной компетентности;
  - способствовать успешной адаптации молодых учителей к корпоративной культуре, правилам поведения в ОУ.

### **3. Организационные основы наставничества**

- 3.1. Кандидатуры наставников рассматриваются и согласовываются на заседаниях методического совета и утверждаются приказом директора гимназии.
- 3.2. Наставники выбираются из наиболее подготовленных учителей по следующим критериям:
  - высокий уровень профессиональной подготовки;
  - развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
  - опыт воспитательной и методической работы;
  - стабильные результаты в работе;
  - богатый жизненный опыт;
  - способность и готовность делиться профессиональным опытом;
  - стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.
- 3.3. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.
- 3.4. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации методического совета.
- 3.5. Приказ директора гимназии о закреплении наставника с указанием срока наставничества (не менее двух лет) издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

3.6. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников гимназии:

- учителей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в ОУ;
- специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- учителей, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками.

3.7. Замена наставника производится приказом директора гимназии в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым учителем целей и задач обучения в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и годового контроля.

3.9. За успешную работу наставник отмечается директором гимназии по действующей системе поощрения.

#### **4. Обязанности и права наставника**

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

4.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого специалиста;
- отношение молодого специалиста к проведению занятий, коллективу гимназии, учащимся и их родителям;
- его увлечения, наклонности, круг досугового общения.

4.3. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, внеклассных мероприятий.

4.4. Разрабатывать совместно с молодым специалистом индивидуальный план его обучения; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, консультировать по возникающим вопросам.

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

4.6. Развивать положительные качества молодого специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в классе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

4.7. Способствовать раскрытию творческого потенциала молодого специалиста, привлечению его к инновационной деятельности в ОУ.

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

4.9. Периодически докладывать о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда на заседании методического совета.

4.10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

*Наставник имеет право:*

4.11. С согласия руководителя подключать других сотрудников гимназии для дополнительного обучения молодого специалиста;

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

#### **5. Обязанности и права молодого специалиста**

5.1. Изучать Закон «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы гимназии и функциональные обязанности по занимаемой должности.

5.2. Выполнять индивидуальный план обучения и профессионального становления в определенные сроки.

- 5.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
- 5.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
- 5.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.
- 5.6. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и руководителем методической кафедры.

*Молодой специалист имеет право:*

- 5.7. Вносить на рассмотрение администрации гимназии предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 5.8. Посещать другие организации и педагогические сообщества по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.
- 5.9. Повышать квалификацию удобным для молодого специалиста способом.
- 5.10. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- 5.11. Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.
- 5.12. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

#### **6. Руководство работой наставника**

- 6.1. Руководство деятельностью наставников осуществляют заведующие методических кафедр, в которых организуется наставничество.
- 6.2. Заведующий методической кафедрой обязан:
- рассмотреть на заседании кафедры индивидуальный план работы наставника;
  - провести инструктаж для наставников и молодых специалистов;
  - обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
  - заслушивать на заседаниях методической кафедры отчеты наставников о работе с молодыми специалистами.

#### **7. Документы, регламентирующие наставничество**

- 7.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- настоящее Положение;
  - протоколы заседаний педагогического, методического совета, методических кафедр, на которых рассматривались вопросы наставничества;
  - методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

### **Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ гимназии №19 г. Липецка**

№ п/п	Участники проекта	Сроки	Индикаторы, отражающие внедрение элементов наставничества	Ответственные
<b>1 этап внедрения: основы наставничества</b>				
1	Конфигуратор	август 2021 г.	1. Выявление потребности в работе наставника 2. Определение кандидатур наставников, закрепление за каждым молодым специалистом определенного наставника 3. Знакомство наставников с положением о наставничестве 4. Внесение информации о наставниках гимназии в соответствующие правовые акты	Лукина К.Е.

	Наставники	август-сентябрь 2021 г.	1. Составление наставниками индивидуальных планов работы с молодыми специалистами 2. Консультации наставников с курирующими администраторами	Лукина К.Е., все участники проекта
<b>2 этап внедрения: погружение в наставничество</b>				
1	Конфигуратор	по необходимости	1. Анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого 2. Корректировка приоритетных целей развития наставляемого и общих задач пары / группы 3. Предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми 4. Организацию контроля за работой групп со стороны курирующего администратора 5. Организацию регулярного сбора обратной связи 6. Фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия.	Лукина К.Е.
2	Наставники	сентябрь-апрель 2021-2022 г.	1. Работа с молодым специалистом: проведение индивидуальных консультаций, взаимное посещение уроков, корректировка рабочих программ, лекционно-практические занятия 2. Разъяснение этапов урока, демонстрация различных педагогических приемов 3. Внедрение полученных знаний в практику молодого специалиста	Лукина К.Е., все участники проекта
<b>3 этап внедрения: завершение, подведение итогов</b>				
1	Наставники	май 2022 г.	1. Определение форм представления результатов работы наставников с молодыми специалистами 2. Сбор обратной связи от участников программы 3. Представление результатов программы всей организации 4. Организация и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты и награждены наставники 5. Предоставление информации в муниципальные, региональные и всероссийские медиа для тиражирования результатов и привлечения новых участников, партнеров и спонсоров в следующий цикл наставнической программы	Лукина К.Е., все участник и проекта

### **Примерный план работы учителя-наставника с молодым специалистом**

**Цель** - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

**Задачи:**

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- определить уровень профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;

- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

#### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

#### **Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

### **Содержание деятельности**

#### ***Сентябрь***

Изучение инструкций: Как работать с электронным журналом.

Изучение программ.

Разработка рабочих программ по учебному предмету.

Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.

#### ***Октябрь***

Изучение образовательных ресурсов Интернета для молодого специалиста.

Методические консультации.

Индивидуальное консультирование по текущим вопросам.

#### ***Ноябрь***

Участие в заседании методической кафедры.

Пополнение методической копилки дидактическими материалами.

Изучение методических разработок "Как подготовить современный урок?", "Конспект урока".

#### ***Декабрь***

Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением учителя.

Изучение методических разработок "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе".

Методические консультации.

Индивидуальное консультирование по вопросам.

#### ***Январь***

Совместная с наставником разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия.

Посещение уроков опытных учителей, взаимопосещения занятий.

Беседы по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания.

### ***Февраль***

Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.

Разработка самостоятельных работ по предмету.

Знакомство с путями активизации деятельности учеников на уроках..

Работа по выбранной теме самообразования.

### ***Март***

Консультирование со школьным психологом.

Изучение документов по ФГОС.

Участие в работе кафедры. Знакомство с опытом работы учителей в школах города.

Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся.

Изучение вопроса «Проблемы дисциплины на уроке».

### ***Апрель***

Индивидуальная методическая помощь.

Работа по выбранной теме самообразования. Подготовка документации.

### ***Май***

Подведение итогов года и предварительное планирование работы на следующий год.

Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.