

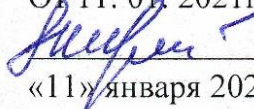
Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 33 Дзержинского района Волгограда»

СОГЛАСОВАНО

Совет МОУ СШ № 33

Протокол № 4

От 11. 01. 2021г.

 К.Г.Киселев  
«11» января 2021г.

УТВЕРЖДЕНО

на педагогическом совете

МОУ СШ № 33

Протокол от 11. 01. 2021г. № 6


 Т. В. Озерова  
«11» января 2021г.

Введено в действие

приказом директора

МОУ СШ № 33

От 11. 01. 2021г. № 10-од

 Т. В. Озерова  
«11» января 2021г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

«11» января 2021г. № 01 – 32 – 177

г. Волгоград

организация наставничества в школе

## 1. Общие положения

1.1. Положение об организации наставничества в образовательном учреждении (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»,
- Типовое Положение «Организация наставничества в школе» .

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

Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными качествами и знаниями в области методики преподавания и воспитания со стажем работы не менее 5 лет.

1.4. 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.

- 1.5. 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».
- 1.6. 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, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, в том числе в форме стажировок.

## **2. Цель и задачи наставничества**

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

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 образовательном учреждении с целью решить проблему 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 образовательного учреждения и региона в целом;
- обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы.

## **3. Организационные основы наставничества**

- 3.1. Наставничество организуется на основании настоящего Положения и закрепляется приказом директора школы на каждый учебный год.
- 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 высшие и средние профессиональные образовательные учреждения, принятым в образовательное учреждение;
- выпускниками педагогических 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

### 4.1. Наставник обязан

- 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 по 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.

### 4.2. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста;
- вносить, совместно с молодым специалистом, изменения в адаптивную программу;
- рассматривать на заседании педагогического совета, совещания при

директоре, методического объединения результативность совместной работы.

#### **5. Направление деятельности молодого специалиста:**

- выполнять программу самообразования в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением 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;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

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

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

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