

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Начальная общеобразовательная школа № 5»  
Корсаковского городского округа  
Сахалинской области

Утверждаю  
директор МБОУ «НОШ № 5»  
Ким Н.А.  
Приказ № 57/6 от 01.09.2014г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве молодых учителей.**

**1. Общие положения**

- 1.1. Положение о наставничестве молодых учителей МБОУ «НОШ № 5» (далее Положение) определяет цель, задачи и особенность деятельности педагогов-наставников.
- 1.2. Положение распространяется на педагогов-наставников молодых учителей, назначенных приказом директором школы МБОУ «НОШ № 5».
- 1.3. Настоящее положение определяет права и обязанности наставников и порядок организации работы с молодыми педагогами.
- 1.4. В своей деятельности наставники руководствуются:
  - Федеральным законом «Об образовании в РФ», приказами и распоряжениями Министерства образования и науки Российской Федерации, нормативно-правовыми документами федерального, регионального и муниципального уровней.

**2. Цель и задачи наставничества**

- 2.1. Целью наставничества является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование качественного кадрового состава, формирование целостной эффективной системы методического сопровождения молодого педагога, основанной на достижениях науки, построении новой практики, накоплении результативности опыта, а так же взаимосвязи всех мер, мастерства молодого учителя.
- 2.2. Основными задачами наставничества являются:
  - совершенствование педагогического опыта по системе наставничества, направленное на повышении мастерства молодого учителя;
  - поиск новых форм и методов работы с молодыми педагогами;
  - закрепление учителей в образовательном учреждении;
  - ускорение процесса профессионального становления и творческого самоопределения учителя;
  - своевременная поддержка педагогических инициатив с организацией исследовательской деятельности;
  - создание условий для максимального раскрытия индивидуальных возможностей молодого учителя.

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

- 3.1. Руководитель ОУ предлагает наставников из наиболее подготовленных педагогических работников образовательного учреждения, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющие стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.
- 3.2. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседании ШМО.
- 3.3. Назначение наставничества утверждается директором школы.
- 3.4. Наставник закрепляется за молодым специалистом (одному) на срок не менее одного года.
- 3.5. Наставничество устанавливается за:
  - выпускниками, закончившими высшее или среднее профессиональное специальное педагогическое учреждения, принятым в образовательное учреждение;
  - учителями, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладение новыми практическими навыками.
- 3.6. Замена наставника производится приказом директора школы:
  - увольнение наставника;
  - перевода на другую работу молодого учителя или наставника.
- 3.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение Профессиональных целей и задач молодым учителем а период наставничества.

### **4. Обязанности наставника**

#### 4.1. Наставник обязан:

- разрабатывать совместно с молодым специалистом адаптивную программу работы;
- 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 приёмами 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 отчёт по итогам наставничества.

### **5. Права наставника**

#### 5.1. Наставник имеет право:

- вносить, совместно с молодым специалистом, изменения в адаптивную программу;
- рассматривать на заседании ШМО результативность совместной работы.

## **6. Обязанности молодого наставника.**

6.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

- выполнять адаптивную программу в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- осваивать актуальные методы и формы работы;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

## **7. Права молодого специалиста**

7.1. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение директора школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- повышать свою квалификацию;
- защищать свои интересы.

## **8. Руководство работой наставника**

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на директора школы.

8.2. Директор школы должен:

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закреплённым за ним наставником;
- посещать отдельные уроки и внеклассные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников актуальным формам и методам индивидуальной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодым специалистом;
- изучать и распространять положительный опыт организации наставничества;
- в целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении устанавливается доплата в размере, определяемом руководством ОУ.

## **9. Документы, регламентирующие наставничество**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора школы о закреплении наставников;
- план работы наставника с молодым специалистом на текущий учебный год;
- отчёты о результативности работы наставников.