ПРИНЯТ
на заседании
педагогического
совета
протокол № 1
от 31.08.2021 г.

Директор МОУ гимназии
№ 12 г. Твери

«Утверждаю»

Т.В. Слесарева

Введен в действие приказом № 234
от « 01 » сентября 2021 г.

Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Школьное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или имеющих трудовой стаж не более 3-х лет.

1.2. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в МОУ гимназии № 12 г. Твери являются оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, развитие кадрового потенциала.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

− оказание помощи молодым учителям в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта;

− ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива МОУ гимназии № 12г.Твери, вовлечение в творческую коллективную деятельность.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество в организации вводится на основании приказа директора.

3.2. Руководство деятельностью наставника осуществляет председатель МО или зав. кафедрой, в которых организуется наставничество.

3.3. Председатель МО или зав. Кафедрой подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих 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. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь не более двух подшефных.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях МО или кафедрах, согласовываются с заместителем директора по научно-методической работе и утверждаются приказом директора.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее 1 года.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников гимназии:

- впервые принятыми учителями, на имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- специалистами, имеющими стаж педагогической деятельности не более 3-х лет;
- учителями, 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.

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 подшефного и наставника.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.9. За работу наставник отмечается ежемесячной стимулирующей выплатой в соответствии с положением «О порядке и условиях оплаты и стимулировании труда работников МОУ гимназии № 12 г.Твери».

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:

− требовать от подшефного выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;

− принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой подшефного, вносить предложения в профсоюзные органы, непосредственному руководителю, вышестоящему руководителю о поощрении подшефного, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

− участвовать в обсуждении профессиональной карьеры подшефного и планировании его дальнейшей работы в организации.

4.2. Наставник обязан:

− ознакомить подшефного с основами корпоративной культуры МОУ гимназии № 12 г.Твери;

− изучить профессиональные и нравственные качества подшефного, его отношение к работе, коллективу, увлечения, наклонности;

− оказать подшефному индивидуальную помощь практическими приемами и способами качественного выполнения обязанностей и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

− разработать индивидуальную программу наставничества для подшефного;

− личным примером развить положительные качества подшефного, корректировать его поведение на работе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, формировать здоровый образ жизни, общественно значимые интересы, содействовать развитию культурного и профессионального кругозора;
− информировать подшефного о целях, задачах и результатах текущей деятельности гимназии;
− способствовать развитию постоянного интереса к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования;
− с учетом деловых и морально-психологических качеств подшефного содействовать его профессиональному росту, достижению высокого профессионализма, участвовать в формировании и развитии карьеры;

− подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложением о дальнейшей работе молодого специалиста.

4.3. Ответственность наставника:
− наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением;
− при отказе от продолжения стажировки двух подшефных подряд наставник лишается статуса наставника.

5. Права и обязанности молодого специалиста

5.1. Молодой специалист имеет право:
- участвовать в разработке программы по наставничеству и вносить предложения о ее изменении, участвовать в обсуждении результатов стажировки;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его деятельности, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

5.2. Молодой специалист обязан:
− ознакомиться под подпись с выпиской из приказа о назначении наставника в течение трех дней с момента издания приказа;
− выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором.

6. Анализ работы молодого специалиста

6.1. Предварительный анализ работы молодого специалиста осуществляется по истечении первого и второго месяца его адаптации в организации, при котором рассматриваются следующие вопросы:
− анализ процесса адаптации работника в организации;
− выполнение на данный период индивидуального плана работ по программе наставничества;
− обозначение сильных и слабых сторон работника;
− обсуждение того, что необходимо улучшить;
− необходимая помощь со стороны гимназии.

6.2. Наставник при необходимости по результатам предварительного анализа корректирует программу наставничества, дополнительно разрабатывает и принимает необходимые меры для ликвидации выявленных затруднений и дефицитов в процессе адаптации молодого специалиста.

6.3. Если по итогам контрольных мероприятий выявится необходимость в продолжении наставничества, то наставник с участием молодого специалиста разрабатывает и реализует дополнительные мероприятия, направленные на адаптацию молодого специалиста.

7. Документы, регламентирующие наставничество

7.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- настоящее Положение;
- приказ директора МОУ гимназии № 12 г.Твери об организации наставничества;
- планы работы методических объединений и кафедр;
- протоколы заседаний методических объединений и кафедр, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если:
- учитель овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся и процент успеваемости находятся на базовом уровне.