

Муниципальное общеобразовательное учреждение Ундоровский лицей

Принято  
на заседании педагогического совета  
МОУ Ундоровского лицея  
Протокол № 1 от 30.08. 2018 г.

Утверждаю  
Директор  
МОУ Ундоровского лицея  
Н.В. Зюзина  
Приказ № 419 от 30.08. 2018 г.



## Положение о наставничестве

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях организации и развития института наставничества в образовательном учреждении (далее – наставничество).

1.2. Наставничество направлено на организацию индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

1.3. Наставничество - необходимая составляющая программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов (далее – молодые специалисты).

1.4. Педагог-наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

1.5. Молодой специалист - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений в области предметной специализации и методики преподавания.

1.6. Правовой основой наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства образования и науки Российской Федерации, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.

### 2. Основные цели и задачи

2.1. Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование кадрового потенциала.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- 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 школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

### **3. Обязанности педагога-наставника**

#### **3.1. Педагог-наставник обязан:**

- помогать молодому специалисту последовательно и грамотно овладевать своей специальностью, профессией;
- прививать чувство ответственности за выполненную работу;
- знакомить молодого специалиста с традициями и приобщать к общественной жизни учреждения;
- вести учет проделанной работы и изменений в трудовой жизни своего подопечного в дневнике;
- отчитываться о проделанной работе на заседании методического объединения;
- всесторонне изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к работе, коллективу;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу учебного учреждения, ученикам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с лицеем;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом занятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- 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 или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста;
- обеспечить качество оказываемых методических услуг молодому специалисту;
- активно использовать механизм морального и материального поощрения молодого педагога, создавая ему «ситуацию успеха»;
- регулярно анализировать собственную управленческую деятельность и деятельность молодого специалиста.

#### **4. Права педагога-наставника**

##### **4.1. Педагог-наставник имеет право:**

- ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого специалиста;
- ходатайствовать перед квалификационной комиссией о поощрении;
- подключать с согласия методиста (заместителя директора по учебно-методической работе, руководителя методического объединения) других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

#### **5. Организация работы педагога-наставника с молодыми специалистами**

5.1. Молодой специалист повышает свою профессиональную квалификацию по плану профессионального становления под непосредственным руководством педагога-наставника.

##### **5.2. Педагога-наставника должен иметь:**

- 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 более 5 лет.

5.3. Назначение производится при обоюдном согласии педагога-наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен.

5.4. Показателями оценки эффективности работы педагога-наставника является выполнение молодым учителем целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.