Отдел образования администрации города Гуково
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Гимназия № 10
(МБОУ Гимназия № 10)

347871, Ростовская область, г.Гуково, пер.Болгарский, д.4
ИНН/ КПП 6144007449/614401001, ОГРН 1026102024013
тел. 8(86361) 5-09-56 E-mail: gucovoscool10@mail.ru, **Web-site:** http://school-number10.ucoz.org

ПРИКАЗ

18.10.2020г. г.Гуково № 299

Об утверждении локального акта

В соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», в целях достижения результата регионального проекта «Современная школа (Ростовская область)» национального проекта «Образование» № 8.1 «Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества» (на 31.12.2024), приказа минобразования Ростовской области от 08.06.2020 №446 «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для общеобразовательных организаций», приказа МБОУ Гимназии № 10 от 08.10.2020 № 294 «О внедрении целевой модели наставничества», с целью достижения целевых показателей регионального проекта «Социальная активность» национального проекта «Образование» и привлечения обучающихся в деятельность служб школьного самоуправления

ПРИКАЗЫВАЮ:

1.Утвердить Положение о наставничестве педагогических работников МБОУ Гимназии № 10. (Приложение № 1).

2.Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ Гимназии №10 Е.С.Лопина

Приложение № 1
к приказу от 18.10.2020 № 299

Утверждаю:
Директор МБОУ Гимназии № 10
_____Е.С.Лопина

Положение
о наставничестве педагогических работников МБОУ Гимназии № 10

1. Общие положения

1.1.Школьное наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с первые принятыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетенции и закреплению педагогических кадров в образовательной организации.

Наставник – опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист – начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

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.

1.3.Правовой основой школьного наставничества являются настоящее Положение, ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации» и другие нормативные акты Минобрнауки РФ, Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик, обмена опытом между обучающимися», регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.

1.4.Настоящее Положение утверждено с учетом мнения методического совета, педагогического совета.

2.Цели и задачи наставничества

2.1.Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование кадрового ядра.

2.2.Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закреплении учителей в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация по корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива образовательной организации и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя;

4.Руководство наставничеством

4.1.Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

4.2.Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:

- представить назначенного молодого специалиста учителям образовательной организации, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательной организации;
- определить меры поощрения наставников.

4.3.Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет руководитель образовательной организации.

Руководитель образовательной организации обязан:

- рассмотреть на заседании методического совета индивидуальный план работы наставника, карту индивидуального профессионального развития молодого педагога;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании Педагогического совета отчеты молодого специалиста и наставника и представить их на заседании Методического совета.

5.Обязанности наставника

Наставник должен:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом карту профессионального развития педагога с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу образовательной организации, учащимся и их родителям (законным представителям), увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю – предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и технике безопасности);
- проводить необходимое обучение: контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8.Документы, регламентирующие наставничество

8.1.К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора образовательной организации об организации наставничества;
- планы работы педагогического совета, методического совета;
- карты индивидуального профессионального развития молодых педагогов;
- протоколы заседаний педагогического совета, методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.