



БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БЕЛГОРОДА
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЛИЦЕЙ № 32»

П Р И К А З

«18» августа 2020 г.

№ 298-09

Об утверждении локального акта «О
наставничестве в МБОУ «Лицей №32»
г. Белгорода»

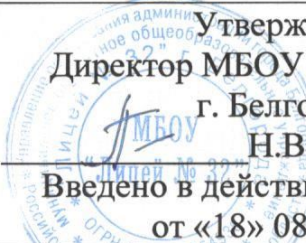
В целях координации деятельности педагогических работников,
исполняющих функцию наставника в лицее
приказываю:

1. Утвердить локальный акт «О наставничестве в МБОУ «Лицей №32»
г. Белгорода». (Приложение №1).
2. Заместителю директора Павловой С.В.:
 - 2.1. разместить локальный акт на официальном сайте лицея. Срок до 01
сентября 2020 г.
 - 2.2. Ознакомить педагогических работников лицея с локальным актом
«О наставничестве в МБОУ «Лицей №32» г. Белгорода.» Срок до
05 сентября 2019 года.
3. контроль исполнения приказа оставляю за собой.

И.о.директора МБОУ «Лицей №32»
Павлова С.В.

О.В.Черных



<p>Принято общим собранием коллектива МБОУ «Лицей №32» г. Белгорода Протокол №1 от 18.08.2020 г.</p>	<p>Утверждаю: Директор МБОУ «Лицей №32» г. Белгорода Н.В. Перестенко Введено в действие приказом № от «18» 08. 2020 г</p> 
--	--

Положение

о наставничестве в МБОУ «Лицей №32» г. Белгорода

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «Лицей №32» г.Белгорода (далее Положение) регламентирует деятельность по организации наставничества, определяет направления работы, права, обязанность и ответственность педагогического работника, осуществляющего функции наставника, критерии оценки качества исполнения данных функций, а также права и обязанности педагогического работника, нуждающегося в сопровождении наставника.
- 1.2. Наставничество - процесс осуществления функций наставника педагогическим работником, способствующий профессиональной адаптации, повышению профессиональной компетентности, престижа педагогической профессии, закреплению педагогических кадров.
- 1.3. Наставник - педагог, имеющий внутреннюю мотивацию осуществлять функции наставника, обладающий коммуникативной культурой, высокими профессиональными и нравственными качествами, стабильно высокими показателями в работе, знаниями в области методики преподавания, воспитания и способный передать свой опыт, необходимый и достаточный для овладения педагогической профессией.
- 1.4. Молодой педагог - специалист, получивший высшее или среднее профессиональное образование, трудоустроившийся в общеобразовательную организацию в течение года после окончания учебного заведения, имеющий возраст до 35 лет и трудовой стаж по профилю педагогической деятельности не более трех лет.
- 1.5. Педагог, имеющий длительный перерыв в работе:
- специалист, получивший высшее или среднее профессиональное образование, но по каким-либо причинам не приступивший к педагогической деятельности в общеобразовательной организации в течение года после окончания учебного заведения;
 - педагогический работник, не осуществлявший педагогическую деятельность более одного года по какой-либо причине (длительный отпуск сроком до одного года, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, болезнь, иное).

1.6. Практикант - студент высшего учебного заведения либо средней профессиональной организации, проходящий практику в общеобразовательной организации в соответствии с учебным планом.

1.7. Педагог, нуждающийся в наставничестве - педагогический работник МБОУ «Лицей №32», испытывающий потребность в повышении своей профессиональной компетентности, профессиональной адаптации, либо имеющий низкие результаты своей деятельности по одному или нескольким направлениям и занимающий в общеобразовательной организации должность в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678.

2. Цель и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является содействие педагогическим работникам, нуждающимся в наставничестве, в профессиональной адаптации, оказание эффективной помощи в расширении педагогического кругозора, спектра применяемых методов и приемов работы по различным направлениям в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами.

2.2. Основные задачи наставничества:

- создание условий для профессионального роста педагога, нуждающегося в наставничестве;
 - развитие имеющихся предметных, методических, психолого - педагогических, коммуникативных компетенций (далее - компетенции) у педагогов, нуждающихся в наставничестве, оказание им помощи в преодолении профессиональных дефицитов и приобретении практических навыков, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
 - формирование у педагога, нуждающегося в наставничестве, потребности в непрерывном профессиональном самообразовании и саморазвитии;
- сопровождение процесса адаптации педагогов, нуждающихся в наставничестве, приобщение их к корпоративной культуре.

3. Организация наставничества в МБОУ «Лицей №32»

3.1. Наставничество в МБОУ «Лицей №32» предусматривает систематическую индивидуальную или, при необходимости, групповую работу наставника по развитию у педагогов, нуждающихся в наставничестве, необходимых профессиональных компетенций, осуществлению всех видов педагогической деятельности.

3.2. Наставником может быть специалист, соответствующий следующим требованиям:

3.2.1. Квалификационные требования: наличие установленной действующей высшей или первой квалификационной категории по должности.

3.2.2. Соблюдение требований к стажу работы:

- _ при наличии высшего образования;
- стаж педагогической работы не менее десяти лет;

3.3. Назначение наставника производится с его согласия приказом руководителя общеобразовательной организации.

3.4. Заместитель директора, курирующий методическую работу в лицее:

- 1) создает необходимые условия для совместной работы наставника и педагога, нуждающегося в наставничестве (согласование необходимой документации по осуществлению деятельности по наставничеству; составление расписания учебных занятий и занятий по внеурочной деятельности наставника, педагога, нуждающегося в наставничестве, иных педагогических работников общеобразовательной организации с целью посещения занятий с последующим анализом результатов; согласование часов, предназначенных для консультаций с наставником, графика посещения педагога, нуждающегося в наставничестве, занятий коллег; посещение отдельных мероприятий, организованных наставником, иное);
- 2) осуществляет контроль за деятельностью наставника (наличие у наставника необходимой документации; своевременность и качество предоставления наставником отчетной документации; учет мнения педагога, нуждающегося в наставничестве, о качестве деятельности наставника; контроль за реализацией наставником запланированных мероприятий, иное);
- 3) представляет итоги деятельности наставника на заседании методического совета;
- 4) по итогам контроля за деятельностью наставника и качеством его труда дает наставнику рекомендации, принимает решение о его нематериальном поощрении (награждение грамотами, информирование педагогического коллектива о достижениях наставника) или применении к наставнику дисциплинарного взыскания;
- 5) распространяет положительный опыт наставничества;
- 6) оценивает качество осуществления педагогическим работником функций наставника в соответствии с установленными критериями (приложение 1).

3.5. Период осуществления деятельности по наставничеству составляет 1 учебный год.

3.6. Потребность в наставничестве может быть выявлена:

- путем мониторинга профессиональных дефицитов в коллективе;
- по результатам внутренней оценки качества образования.

Потребность в наличии у педагога наставника также может носить заявительный характер.

4. Основные направления работы и планирование деятельности наставника

4.1. Основные направления деятельности наставника:

- 1) изучение информации о профессиональных дефицитах педагога, нуждающегося в наставничестве, с целью формирования наставником индивидуального плана работы;

- 2) ознакомление педагога, нуждающегося в наставничестве, с деятельностью педагогического коллектива, его традициями, особенностями организации образовательной деятельности и методической работы;
- 3) оказание педагогу, нуждающемуся в наставничестве, помощи в изучении нормативных правовых актов в сфере образования, требований федеральных государственных образовательных стандартов, локальных нормативных актов общеобразовательной организации;
- 4) сопровождение деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве:
 - помощь в подготовке к учебным и иным занятиям, мероприятиям;
 - посещение его уроков, занятий внеурочной деятельности или иных мероприятий с последующим анализом;
 - организация (по согласованию с руководителем общеобразовательной организации) посещения педагогом, нуждающимся в наставничестве, уроков или мероприятий наставника и других коллег;
 - _ организация консультаций с наставником, а также необходимыми ему специалистами общеобразовательной организации и (или) иных организаций;
- 5) контроль за качеством осуществления педагогом, нуждающимся в наставничестве, поставленных задач;
- 6) оценка деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве, предоставление необходимых рекомендаций.

4.2. Организация работы по наставничеству осуществляется в соответствии с индивидуальным планом работы наставника с педагогом, нуждающимся в наставничестве (далее - индивидуальный план работы наставника), который согласовывается с заместителем директора МБОУ «Лицей №32» и утверждается приказом (приложение 2).

4.3. К документам, регламентирующим деятельность наставника, относятся:

- приказ директора МБОУ «Лицей №32» о закреплении наставника за педагогом, нуждающимся в наставничестве;
- «Положение о наставничестве в МБОУ «Лицей №32»

4.4. Наставник должен иметь в наличии индивидуальный план работы и отчет о его реализации.

5. Права, обязанности и ответственность наставника и педагога, нуждающегося в наставничестве:

5.1. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, деятельностью педагога, нуждающегося в наставничестве;
- посещать занятия и (или) мероприятия педагога, нуждающегося в наставничестве;

- с согласия заместителя директора привлекать для повышения профессионального уровня педагога, нуждающегося в наставничестве, других педагогических работников общеобразовательной организации;
- вносить предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве;
- принимать участие в процедуре оценки компетенций педагога, нуждающегося в наставничестве;
- ставить перед педагогом, нуждающимся в наставничестве, конкретные задания с определенным сроком их выполнения, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- требовать от педагога, нуждающегося в наставничестве, своевременного и качественного исполнения поставленных задач;
- контролировать и корректировать работу педагога, нуждающегося в наставничестве.

5.2. Наставник обязан:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, уважать честь и достоинство участников образовательных отношений;
- применять педагогически обоснованные формы, методы, технологии, обеспечивающие высокое качество сопровождения педагога, нуждающегося в наставничестве;
- разрабатывать и реализовывать индивидуальный план работы наставника;
- анализировать работу педагога, нуждающегося в наставничестве, с целью ее дальнейшей коррекции при необходимости;
- своевременно и качественно выполнять мероприятия, предусмотренные индивидуальным планом работы наставника, предоставлять заместителю директора отчеты о его реализации;
- способствовать развитию у педагога, нуждающегося в наставничестве, интереса к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования, освоению новых технологий, форм работы;
- нести ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей.

5.3. Ответственность наставника:

- наставник несет персональную ответственность за ненадлежащее качество и несвоевременность исполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением. При неудовлетворительной оценке качества осуществления педагогическим работником функций наставника, он лишается дополнительной оплаты труда из фонда материального стимулирования.

5.4. Педагог, нуждающийся в наставничестве, имеет право:

- участвовать в разработке индивидуального плана работы наставника, вносить предложения о его изменении, участвовать в обсуждении результатов реализации плана;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью;
- выбирать формы повышения квалификации, предлагаемые общеобразовательной организацией;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать пояснения;
- вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

5.5. Педагог, нуждающийся в наставничестве обязан:

- знакомиться с приказом о назначении наставника в течение трех рабочих дней с момента издания приказа;
- своевременно и качественно исполнять поставленные перед ним задачи;
- периодически отчитываться перед наставником о результатах своей работы в установленные сроки;
- оценивать качество осуществления педагогическим работником функций наставника в соответствии с установленными критериями.