



КЪЭБЭРДЭЙ-БАЛЪКЪЭР РЕСПУБЛИКЭМ ШЫШ АРУАН РАЙОН АДМИНИСТРАЦЭ ШЦЭНЫГЪЭМКІЭ УПРАВЛЕНЭ  
КЪАБАРТЫ-МАЛКЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ АРУАН РАЙОНУНУ АДМИНИСТРАЦИЯСЫ БИЛИМ БЕРНУ УПРАВЛЕНИЯСЫНЫ  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ УРВАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КБР»**  
(МКУ УРВАНСКОЕ РУО)

**П Р И К А З**

«05» марта 2021г.

№ 38 - ОД

Наргкала

**Об утверждении Дорожной карты развития системы  
наставничества в общеобразовательных учреждениях  
Урванского муниципального района КБР**

В целях оказания методической помощи, содействия адаптации и профессионального становления молодых специалистов

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить:
  - дорожную карту развития системы наставничества в общеобразовательных учреждениях Урванского муниципального района КБР (приложение 1);
  - утвердить Положение о наставничестве в муниципальных общеобразовательных учреждениях Урванского муниципального района КБР (приложение 2).
2. Руководителям общеобразовательных учреждений обеспечить исполнение мероприятий Дорожной карты развития системы наставничества в общеобразовательных учреждениях Урванского муниципального района КБР;
3. Директору ИМЦ (Балкарова А.С.) обеспечить информационно-методическое сопровождение реализации мероприятий Дорожной карты развития системы наставничества в общеобразовательных учреждениях Урванского муниципального района КБР.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник Управления образования  О.Х. Жерештиев



## **Дорожная карта развития системы наставничества в общеобразовательных учреждениях Урванского муниципального района КБР**

Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, способный к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности, личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

**Выбор формы** работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и др., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.

**Цель** педагогического наставничества – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении; формирование в образовательном учреждении кадрового ядра.

**Задачи** педагогического наставничества:

- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива школы, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя

### Ожидаемые результаты:

- повышение профессиональной компетенции молодого педагога новой формации;
- развитие у молодых специалистов необходимых навыков и умений ведения инновационной педагогической деятельности, соответствующей требованиям ФГОС;
- всестороннее развитие имеющихся у молодого специалиста знаний в области предметной специализации и методики преподавания;
- профессиональная адаптация молодого педагога.

### Критерии подбора наставников:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- исполнительская дисциплина;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя должна носить поэтапный характер и включать в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому выстраивать деятельность педагога-наставника следует в три этапа (шага):

- **Шаг 1 – адаптационный.** *Наставник совместно с молодым педагогом определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.*

На данном этапе в работе с молодым учителем участвуют представители администрации ОУ, руководители методических объединений, педагоги-наставники, педагог-психолог, социальный педагог. Составляется план профессионального становления начинающего педагога (приложение 1), определяется круг его обязанностей и полномочий, проводится анкетирование (приложение 2), по результатам которого вырабатывается программа адаптации.

- **Шаг 2 – основной (проектировочный).** *Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.*

Проводится работа над темой самообразования, осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, начинается оформление портфолио.

- **Шаг 3 – контрольно-оценочный.** *Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.*

На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, участие в инновационной деятельности.

**План профессионального становления молодого специалиста**

**Реализация шага 1**

*Тема: «Знания и умения учителя – залог творчества и успеха обучающихся»*

<b>Месяц</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Ответственные</b>
Сентябрь	Обновление банка данных по молодым педагогам	ИМЦ Управления образования
	Анкетирование молодых педагогов	ИМЦ Управления образования
	Час общения «Расскажи о себе»	Администрация ОУ, педагоги-наставники
	Знакомство молодых специалистов с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, Уставом	Администрация ОУ
	Закрепление наставников Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации образовательного процесса, требований ФГОС	Администрация ОУ
	Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов	ИМЦ Управления образования, председатель профкома
	Ознакомление с требованиями оформления классного журнала, журналов элективных учебных предметов, учебных факультативов	Администрация ОУ
Октябрь	Круглый стол «Основные проблемы молодого учителя»	ИМЦ Управления образования
	Практикум по разработке рабочих учебных программ, поурочных планов.	ИМЦ Управления образования, педагоги-наставники
	Практическое занятие «Как работать с тетрадями и дневниками обучающихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей»	ИМЦ Управления образования, педагоги-наставники
	Час психолога «Как быстрее адаптироваться в школе»	Педагог-психолог
Ноябрь	Консультация «Проектировочная деятельность и планирование воспитательной работы в свете современных требований ФГОС»	ИМЦ Управления образования, педагоги-наставники
	Практикум «Методика проведения внеклассных мероприятий»	Педагоги-наставники
Декабрь	Консультация «Современный урок: структура и конструирование»	ИМЦ Управления образования, педагоги-наставники
	Практикум «Анализ урока. Виды анализа». Посещение уроков наставников, совместный анализ посещённых уроков	ИМЦ Управления образования, педагоги-наставники
Январь	Семинар-практикум «Эффективность урока - результат организации активной деятельности обучающихся»	ИМЦ Управления образования, педагоги-наставники

	Мастер-классы «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе»	Педагоги-наставники
Февраль	Практикум «Оптимизация выбора активных форм, методов и средств обучения при организации различных видов урока»	ИМЦ Управления образования, педагоги-наставники
	Посещение уроков молодых педагогов	ИМЦ Управления образования Педагоги-наставники
	Обзор периодической педагогической печати	ИМЦ Управления образования
Март	Практическое занятие «Организация индивидуальной работы с обучающимися» (посещение уроков молодых педагогов, самоанализ уроков)	ИМЦ Управления образования, педагоги-наставники
	Час психолога «Проблемы дисциплины на уроках» (практикум по решению педагогических ситуаций)	Педагог-психолог
Апрель	Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями»	ИМЦ Управления образования, педагог-психолог, социальный педагог
	Час психолога «Основные проблемы начинающего педагога в период адаптации в школе. Вопрос - ответ»	Педагог-психолог
Май	Подведение итогов работы «Школы молодого педагога», семинар педагогических идей, методическая выставка достижений молодого учителя	ИМЦ Управления образования администрация ОУ, педагоги-наставники, педагог-психолог

### Реализация шага 2

#### Тема: «Самостоятельный творческий поиск»

Месяц	Содержание работы	Ответственные
Сентябрь	Круглый стол «Самообразование как источник индивидуального роста педагога»	ИМЦ Управления образования, педагоги-наставники
	Методические рекомендации по теме самообразования	ИМЦ Управления образования
	Составление программы самообразования молодого педагога	ИМЦ Управления образования педагоги-наставники, молодые специалисты
Октябрь	Интеграция – один из путей развития познавательного интереса учащихся	Педагоги-наставники, молодые специалисты
	Организационно-деятельностная игра «Организация, планирование и проведение занятия по внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС»	Педагоги-наставники, молодые специалисты
Ноябрь	Информационно-коммуникационные технологии в преподавании предмета	ИМЦ Управления образования, администрация ОУ
	Практикум «Проектирование урока с применением компьютерных технологий».	ИМЦ Управления образования педагоги-наставники, молодые педагоги
	Методические рекомендации «Алгоритм построения мультимедийной презентации»	ИМЦ Управления образования
	Организация и проведение для молодых педагогов республиканских вебинаров и семинаров.	ИМЦ Управления образования, ЦНПР МОН КБР г.Нальчик
	Организация и проведение муниципальных заочных и очных конкурсов для молодых педагогов ОУ.	ИМЦ Управления образования

Декабрь	Круглый стол «Основы теории развивающего обучения в свете новых ФГОС».	ИМЦ Управления образования, педагоги-наставники
	Семинар-практикум «Сравнение традиционных и развивающих подходов к обучению»	ИМЦ Управления образования педагоги-наставники, молодые педагоги
Январь	Круглый стол «Стили педагогического общения».	ИМЦ Управления образования, педагог-психолог
	Практикум «Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося»	ИМЦ Управления образования, педагог-психолог
Февраль	Круглый стол «Системно-деятельностный подход – методологическая основа ФГОС»	ИМЦ Управления образования педагоги-наставники
	Практикум «Проектирование уроков на основе системно-деятельностного подхода».	ИМЦ Управления образования педагоги-наставники
Март	Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других»	ИМЦ Управления образования, педагоги-наставники
	Методические рекомендации «Современные требования к уроку»	ИМЦ Управления образования
Апрель	Взаимопосещение уроков педагогов-наставников и молодых педагогов и их анализ	Педагоги-наставники, молодые педагоги
	Круглый стол «Навыки коммуникации и общения в современном образовании»	ИМЦ Управления образования
	Семинар «Имидж современного учителя. Требования к кадровым условиям реализации ФГОС»	ИМЦ Управления образования, педагоги-наставники
Май	Творческий отчёт молодых педагогов (презентации портфолио, открытые уроки)	педагоги-наставники, молодые педагоги, педагог-психолог

### Реализация шага 3

*Тема: «Индивидуальная педагогическая траектория самосовершенствования»*

Месяц	Содержание работы	Ответственные
Сентябрь	Изучение нормативно-правовых документов по аттестации педагогических работников	ИМЦ Управления образования, администрация ОУ, педагоги-наставники
Октябрь	Семинар-практикум «Педагогическое исследование и педагогический проект»	ИМЦ Управления образования
Ноябрь	Посещение уроков молодых специалистов, анализ и самоанализ уроков.	ИМЦ Управления образования, педагоги-наставники, молодые педагоги
Декабрь	Аттестация молодых специалистов	Администрация ОУ
С января до индивидуальной востребованности	Индивидуальная работа по методическому сопровождению молодых педагогов	ИМЦ Управления образования



*Анкета для молодых специалистов*

**Ф.И.О** \_\_\_\_\_

**Занимаемая должность:** \_\_\_\_\_

**1. Есть ли у вас учитель наставник?**

- да
- нет

**2. Довольны ли выбором школы, в которой вы работаете сейчас?**

- да, доволен
- не вполне доволен
- школа мне не нравится

**3. Как Вы в целом оцениваете практическую пользу образования, полученную Вами в вузе, при работе в школе?**

- оцениваю очень высоко
- оцениваю достаточно высоко
- оцениваю низко
- другое \_\_\_\_\_

**4. Что Вам не хватает для более успешной педагогической работы в школе?**

Выберите из восьми позиций только пять наиболее значимых для Вас позиций, и ранжируйте их от I(самое значимое) до V(наименее значимое). То есть в строке, где указано то, чего Вам не хватает больше всего, Вы выберите I.

Мне не хватает:

- I
- II
- III
- IV
- V
- Знаний в области основного предмета преподавания
- Знаний в области методики преподавания
- Педагогических знаний



- Психологических знаний о личности школьника
- Знаний и умений в области ИКТ
- Свободы для педагогического творчества из-за формализации работы
- Практического опыта в поведении в нестандартных ситуациях с детьми
- Помощи учительского сообщества, творческого сотрудничества

**5. Что на Ваш взгляд, является основной проблемой мешающей полноценному профессиональному становлению молодого специалиста?**

Выберите из восьми позиций только пять наиболее значимых для Вас позиций, и ранжируйте их от I(самое значимое) до V(наименее значимое). То есть в строке, где указано то, чего Вам не хватает больше всего, Вы выберите I.

I  
II  
III  
IV  
V

- Отсутствие поддержки молодого специалиста со стороны опытных учителей и администрации школы
- Перегрузка молодого учителя в самом начале профессионального пути, в том числе не свойственные для специализации функции
- Низкая стартовая зарплата
- Недостаточность подготовки в вузе
- Неэффективная система повышения квалификации и постдипломного образования
- Трудности для молодого специалиста в работе с родителями школьников
- Трудности адаптации в педагогическом коллективе

**6. Оцените, пожалуйста, условия Вашего педагогического труда по традиционной 5-балльной шкале.**

Поставьте соответствующие цифры напротив описания конкретного условия: 5 – отлично, всё устраивает; 4 – в целом устраивает; 3 – устраивает, но может быть намного лучше; 2- условия труда нуждаются в серьезном улучшении; 1 – условия труда меня категорически не устраивают и могут стать причиной моего ухода из школы.

1  
2  
3  
4  
5

- Личное рабочее место учителя (кабинет, мебель)
- IT оснащение рабочего места
- Расходные материалы для подготовки к занятиям
- Питание в школьной столовой
- Наличие и уровень объектов «комфорта и здоровья» доступных учителю

- Заработная плата
- Объем и регулярность стимулирующих надбавок, если они есть
- Удобное расписание уроков, наличие «методического дня» и тп
- Объем работы, обязательной для выполнения дома

Общий психологический климат в коллективе

**7. Каким Вы видите предположительно развитие своей педагогической карьеры в ближайшие несколько лет? \***

Можно отметить любое число позиций.

- продолжение работы в той же школе, что и сейчас, постепенное повышение квалификации как учителя-предметника
- карьерный рост (завуч, руководитель структурного подразделения школы - например, центра дополнительного образования и т.п.) в сочетании с постепенным повышением квалификации как учителя-предметника
- переход на работу в другую более престижную, профессионально привлекательную и т.п. школу
- поступление в аспирантуру, магистратуру, начало научно-педагогической деятельности
- получение второго высшего образования
- завершение педагогической карьеры после нескольких лет работы
- другое \_\_\_\_\_

**8. Если бы Вы планировали в ближайшее время получать второе высшее образование, напишите, пожалуйста, в какой области \_\_\_\_\_**

**9. Что Вы цените больше всего в профессии учителя? Выберите, пожалуйста, три самые значимые позиции из списка.**

- возможность работать с детьми/молодежью
- перспективы творческого самовыражения
- большой летний отпуск
- возможность чувствовать, что на твоём рабочем месте от тебя лично что-то зависит
- профессия обеспечивает возможность дополнительного заработка
- престиж профессии учителя
- возможность работать в команде единомышленников
- другое \_\_\_\_\_

## **Положение о наставничестве в муниципальных общеобразовательных учреждениях Урванского муниципального района КБР**

### **1. Общие положения**

1.1. Наставничество в муниципальных общеобразовательных учреждениях (далее - наставничество)

- разновидность индивидуальной работы с молодыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в муниципальных общеобразовательных учреждениях (далее МОУ) или имеющих трудовой стаж не более 3 -х лет.

**Молодой специалист** - начинающий учитель, владеющий знаниями основ педагогики по программе высшего профессионального образования или среднего профессионального образования, проявляющий желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Статус молодого специалиста сохраняется в течение трех лет с момента начала профессиональной деятельности, но не более пяти лет с момента окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования. **Наставник** - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, глубокими знаниями в области методики преподавания и воспитания, назначенный руководителем молодого или начинающего специалиста для повышения его квалификации, его профессионального становления.

1.2. 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 является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в МОУ кадрового ядра.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

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

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

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора МОУ.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

3.3. Наставник выбирается из наиболее подготовленных учителей по следующим критериям:

- 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 не менее 5 лет.

3.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов (молодых специалистов).

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях школьных методических объединений, согласовываются с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждаются на методическом совете МОУ.

3.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации методического совета приказом директора школы с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее 1 года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее 2-х недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

3.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников МОУ:

- впервые принятые учителя, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- специалисты, имеющие стаж педагогической деятельности не более 3-х лет;
- учителя, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителя, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.8. Замена наставника производится приказом директора МОУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

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

3.10. За успешную работу наставник отмечается директором МОУ по действующей системе поощрения.

#### **4. Обязанности наставника**

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.

4.3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.

4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, внеклассных мероприятий.

4.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения, контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.6. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

- 4.7. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- 4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.
- 4.9. Вести дневник работы наставника и периодически докладывать заместителю директора по учебно-воспитательной работе о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.
- 4.10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

## **5. Права наставника**

Наставник имеет право:

- 5.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- 5.2. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической (профессиональной) и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- 5.3. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

## **6. Обязанности молодого специалиста**

6.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности МОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой образовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться по своей работе перед наставником.

## **7. Права молодого специалиста**

7.1. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации МОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- 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 расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

## **8. Руководство работой наставника**

8.1. Организация работы наставников и контроль над их деятельностью возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

8.2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям МОУ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста со своим наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной работы, 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.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители школьных методических объединений.

Руководитель школьного методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- 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 школьного методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить заместителю директора по учебно-воспитательной работе.

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

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора МОУ об организации наставничества;
- планы работы педагогического совета, школьных методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического совета, школьных методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

**По окончании срока наставничества молодой специалист в течение 10 дней сдает заместителю директора по учебно-воспитательной работе следующие документы:**

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- план профессионального становления с оценкой наставника о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**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.