Положение

 о наставничестве в Муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе п. Родниковский

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
	1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года с изменениями 2018 года; Типовым положением об образовательном учреждении, Уставом школы.
	2. Настоящее Положение о наставничестве в Муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе п. Родниковский (далее – Положение) разработано в целях профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических работников.
	3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

 Наставничество – форма организационно-методической работы, направленная на профессиональное становление молодых педагогических работников под руководством наставника.

 Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

К молодым педагогическим работникам относятся следующие категории сотрудников общеобразовательных учреждений:

* впервые принятые педагоги (специалисты), не имеющие трудового стажа педагогической деятельности;
* выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
* педагоги, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.
1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА
	1. Целью наставничества является введение в педагогическую профессию, закрепление педагогических работников в школе.
	2. Задачи наставничества:

-оказывать помощь молодому педагогическому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет

ознакомления с современными методами и приемами педагогического труда, передачи наставником личного опыта;

* вовлечь молодого педагогического работника в образовательный процесс и общественную жизнь школы с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии;
* адаптировать молодого педагогического работника в трудовом коллективе, обеспечить освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в школе;
* формировать нравственные принципы, чувство долга и ответственности, уважение к профессии и добросовестное отношение к трудовой деятельности;
* обеспечить повышение профессионального мастерства и квалификации молодых педагогических работников, постоянное совершенствование форм и методов наставничества.
1. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА
	1. Наставничество устанавливается для принятого на работу молодого педагогического работника.
	2. Кандидатура наставника рекомендуется на методическом совете и утверждается приказом директора школы.
	3. Методический совет школы рассматривает и утверждает индивидуальную программу наставничества.
	4. Наставник назначается сроком на 1 год.
	5. Руководство деятельностью наставников осуществляет директор ОУ.
	6. Могут применяться следующие формы наставничества:
* индивидуальное наставничество – наиболее распространенная форма, при которой за наставником закрепляется один молодой педагогический работник;
* групповое наставничество, при котором наставник руководит группой молодых педагогических работников;
* коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним молодым педагогическим работником осуществляет коллектив (группа опытных педагогических работников);
* коллективно-групповое наставничество, при котором наставничество коллектива (группа опытных педагогических работников) осуществляется над группой молодых педагогических работников.
	1. Наставник в течение десяти дней с момента начала обучения совместно с молодым педагогическим работником разрабатывает индивидуальную программу наставничества.
	2. В течение всего периода наставничества наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого педагогического работника в соответствии с индивидуальной программой наставничества.
	3. По завершении выполнения индивидуальной программы обучения

наставник составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет на заседание научно- методического совета общеобразовательного учреждения.

* 1. Замена наставника производится в случаях:
* увольнения наставника;
* перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;
* привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
* психологической несовместимости наставника и молодого педагогического работника.
1. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА
	1. Требования к подбору наставника.

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный педагогический работник, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющий опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом.

* 1. Наставник обязан:
* разработать совместно с молодым педагогическим работником программу наставничества;
* ознакомить молодого педагогического работника с целями и задачами деятельности школы, условиями труда, основами корпоративной культуры;
* ознакомить с требованиями по охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;
* проводить необходимое обучение молодого педагогического работника и курировать выполняемую им работу, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
* присутствовать на уроках и внеурочных мероприятиях, проводимых молодым педагогическим работником, с последующим анализом занятия не реже 2 раз в месяц;
* приглашать молодого педагогического работника на свои уроки и внеурочные мероприятия;
* способствовать рациональной организации труда молодого педагогического работника;
* личным примером развивать положительные качества молодого педагогического работника, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
* подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагогического работника, составлять характеристику по итогам обучения, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого педагогического работника.
	1. Наставник имеет право:
* осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника в определенные сроки;
* требовать от молодого педагогического работника выполнения рекомендаций по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;
* ходатайствовать перед руководством общеобразовательного учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого педагогического работника;
* принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, вносить предложения в профсоюзные органы, руководителю школы о поощрении молодого педагогического работника, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
* с согласия руководителя школы или его заместителя по учебно- методической работе привлекать для организации методической помощи по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника других педагогических работников;
* участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника.
	1. Ответственность наставника:

наставник несет персональную ответственность за оказание методической помощи молодому педагогическому работнику, связанной с трудовой деятельностью в школе.

* 1. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период наставничества, адаптация молодого педагогического работника в школе.
1. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА
	1. Молодой педагогический работник имеет право:
* обращаться за помощью к своему наставнику;
* вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации в школе;
* участвовать в обсуждении результатов наставничества;
* выходить с ходатайством о смене наставника.
	1. Молодой педагогический работник обязан:
* знать нормативные акты, регламентирующие его профессиональную деятельность, особенности деятельности школы, функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
* работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;
* исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.
1. СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ
	1. В целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении может устанавливаться ежемесячная надбавка за счет средств школы на основании Положения о стимулирующих доплатах.
	2. Размер надбавки может изменяться приказом директора школы по

согласованию с профсоюзным комитетом в связи с качеством выполнения наставником возложенных на него обязанностей.

1. ВЕДЕНИЕ ДОКУМЕНТАЦИИ
	1. Молодой педагог и наставник должны
		1. разработать программу наставничества и план её реализации;
		2. в конце каждого учебного полугодия представлять отчёт о совместной работе.
	2. Наставник должен в конце каждого учебного полугодия представить характеристику на молодого педагога.
	3. Молодой педагог должен оформить портфолио, отражающее качество его работы, результаты участия в профессиональных конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях.