

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета
МОУ «Средняя общеобразовательная
школа с.Вязовка имени Героя
Советского Союза Е.А.Мясникова»
Протокол № 6 от 27.12.2021

УТВЕРЖДЕНО

приказом МОУ «Средняя общеобразовательная
школа с.Вязовка имени Героя Советского
Союза Е.А.Мясникова»
30.12.2021 № 673

**Положение о наставничестве в Муниципальном общеобразовательном
учреждении «Средняя общеобразовательная школа с.Вязовка имени
Героя Советского Союза Е.А.Мясникова»
(новая редакция)**

**Положение о наставничестве в Муниципальном общеобразовательном
учреждении «Средняя общеобразовательная школа с.Вязовка имени
Героя Советского Союза Е.А.Мясникова»
(новая редакция)**

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с. Вязовка имени Героя Советского Союза Е.А.Мясникова» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Наставничество - разновидность индивидуальной работы с педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или педагогическими работниками, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – наиболее подготовленный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Молодой специалист – педагогический работник, имеющий теоретические знания в области предметной специализации и методики обучения по программе высшего или среднего специального педагогического учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных навыков и умений.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, оно призвано 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 специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование в муниципальном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с. Вязовка имени Героя Советского Союза Е.А.Мясникова» (далее по тексту -образовательное учреждение) кадрового ядра.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;

ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

содействие успешной адаптации к организационной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по учебно-воспитательной работе и руководители школьных методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Руководитель образовательного учреждения подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогических работников:

обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении;

имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные высокие показатели педагогической деятельности;

обладающих способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, системным представлением о педагогической деятельности и работе образовательного учреждения;

имеющих стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данной специальности.

3.4. Наставник может осуществлять наставничество над одним-двумя молодыми специалистами одновременно.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях школьного методического объединения, согласовываются с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

3.6. Основанием для утверждения наставника является протокол заседания школьного методического объединения.

3.7. Назначение наставника производится на срок не менее одного года.

3.8. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников:

педагогическими работниками, не имеющими педагогического стажа;

работниками, назначенными на педагогические должности и не имеющими педагогического образования;

педагогическими работниками, переведенными на другую работу, требующую расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

педагогическими работниками, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения учебных занятий в определенном классе (группе) обучающихся или по определенной тематике.

3.9. Замена наставника производится приказом руководителя образовательного учреждения в случаях:

увольнения наставника;

перевода на другую работу молодого специалиста или наставника;

привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

психологической несовместимости наставника и молодого специалиста.

3.10. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества. Оценка производится в ходе промежуточного и итогового контроля.

3.11. Работа наставника поощряется в соответствии с действующей в образовательном учреждении системой стимулирования.

4. Обязанности и права наставника

4.1. 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 план профессионального становления молодого специалиста 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 образовательного учреждения, обучающимся и их родителям;

знакомить молодого специалиста с традициями и правилами образовательного учреждения;

вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогическому работнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных и воспитательных мероприятий;

давать конкретные задания, контролировать их выполнение, 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;

развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в образовательном учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;

вести дневник работы наставника и периодически отчитываться о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

анализировать процесс профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

4.2. Наставник имеет право:

с согласия руководителя образовательного учреждения подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников образовательного учреждения;

требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

5. Обязанности и права молодого специалиста

5.1. Молодой специалист обязан:

изучать федеральные, региональные, муниципальные нормативные акты в сфере образования, нормативные документы образовательного учреждения, регламентирующие деятельность по занимаемой им должности;

выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

правильно строить свои взаимоотношения с наставником, учиться у него передовым методам и формам работы;

повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;

периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

5.2. Молодой специалист имеет право:

вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

повышать квалификацию вне рамок наставничества.

6. Руководство работой наставника

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

6.2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе обязан:

представить молодого специалиста педагогическим работникам образовательного учреждения, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и наставника;

посещать отдельные учебные и воспитательные мероприятия, 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;

осуществлять систематический контроль работы наставников;

изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;

заслушивать отчеты молодого специалиста и наставника;

определять меры поощрения наставников.

7. Документы, регламентирующие наставничество

7.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: настоящее Положение;

приказ директора образовательного учреждения об организации наставничества;

планы работы педагогического совета, школьных методических объединений;

протоколы заседаний педагогического совета, школьных методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;

план профессионального становления молодого специалиста;

дневник работы наставника.