

Согласовано
на педагогическом
совете
Протокол № 5
от « 16 » 11. 2021 г.

Утверждаю
Директор МКОУ Долгомостовская СОШ
им. Александра Помозова
О.Н. Жукова
№ 51 от « 19 » 11. 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ **о наставничестве с педагогическими работниками**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано на основе Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012г., порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения России от 28.08.2020 № 442 и вводится с целью адаптации и профессиональной подготовки вновь принятых, вступающих в должность (или) пришедших на новые должности педагогических работников.

Школьное наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

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, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

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.

2. Цели и задачи наставничества

Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и в процессе формирования профессиональных компетентностей и трудовых функций, вовлечение стажера в трудовой процесс и общественную жизнь, развитие кадрового потенциала.

○ Основными задачами наставничества являются:

- наблюдение за профессиональной деятельностью молодого специалиста;
- вовлечение молодого специалиста в процесс рефлексии и развитие его навыков рефлексии;
- оказание помощи в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня;
- оказание помощи молодому специалисту в планировании профессиональной деятельности;
- формирование у молодого специалиста навыков самооценки и самоконтроля;
- оценивание уровня освоения профессиональных компетенций, прогресса в развитии профессиональных компетенций.

3. Организационные основы наставничества

Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по УВР ОО, в которой организуется наставничество.

Заместитель директора по МР 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 результаты в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных.

Кандидатуры наставников и молодых специалистов рассматриваются на заседаниях методического совета, и утверждаются приказом директора.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок реализации программы наставничества.

- Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:
- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.
- Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле на основе результатов реализации индивидуальной образовательной программы.

4. Обязанности наставника

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом программу профессионального становления 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 школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- вводить в должность;
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, внеклассных мероприятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- 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;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам реализации программы профессионального сопровождения с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста;
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, внеклассных мероприятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- 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;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам реализации программы профессионального сопровождения с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника

- ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого педагога;
- подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников;
- требовать у молодого специалиста выполнения индивидуальной образовательной программы;
- взаимодействовать с администрацией школы, специалистами различного профиля по проблемам деятельности молодого специалиста;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- выбирать формы и методы работы с молодыми специалистами;
- повышать свою квалификацию в области наставничества по мере необходимости удобным для себя способом;
- организовывать и участвовать в профессиональных сообществах наставников.

6. Обязанности молодого специалиста

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Закон «Об образовании РФ» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, федеральные государственные образовательные стандарты, нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять индивидуальную образовательную программу профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

7. Права молодого специалиста

7.1. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- 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.

8. Руководство работой наставничества

Организация работы наставничества и контроль деятельности возлагается на заместителя директора по МР.

Заместитель директора по МР обязан:

- Рассмотреть на заседании методического совета индивидуальную образовательную программу 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 методического совета отчеты наставника.

9. Документы, регламентирующие наставничество

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

- приказ директора образовательного учреждения об организации наставничества;
- ИОМ молодого специалиста;
- протоколы заседаний методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;

В план работы наставника с молодым педагогом вносится ход обсуждения вопросов, предложения и корректировки.

По окончании срока наставничества молодой специалист в течение 10 дней сдает заместителю директора школы по МР следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- индивидуальную образовательную программу 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:

- специалист 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.