

**Положение о наставничестве
в муниципальной системе образования
Каджыйского муниципального района**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. 1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в целях профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических работников ОУ Каджыйского муниципального района.

- 1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

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 ОУ:

- впервые принятые педагоги (специалисты), не имеющие трудового стажа педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
- выпускники непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершившие очное, заочное или вечернее обучение и не имеющие трудового стажа педагогической деятельности;
- педагоги, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Целью наставничества является введение в педагогическую профессию, закрепление педагогических работников в ОУ.

Задачи:

оказать 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 трудовой процесс и общественную жизнь ОУ с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии; адаптировать молодого педагогического работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в ОУ; 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.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество устанавливается для принятого на работу молодого педагогического работника. Наставничество может осуществляться как на уровне ОУ, так и муниципальном уровне (для работников узких специальностей). Кандидатура наставника рекомендуется и утверждается на методическом совете соответствующего уровня (далее НМС). НМС рассматривает и утверждает индивидуальную программу наставничества. По решению НМС руководитель издается приказ о назначении наставника сроком на 1 год. Руководство деятельностью наставников осуществляет: на муниципальном уровне – специалист, методист, курирующий работу с молодыми педагогами; на уровне ОУ – заместитель руководителя ОУ по учебно-методической работе и руководитель методического объединения, в котором работает молодой педагогический работник. В муниципальной системе образования могут применяться 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.

3.8. Наставник в течение десяти дней с момента начала обучения совместно с молодым педагогическим работником разрабатывает индивидуальную программу наставничества.

3.9. В течение всего периода наставничества наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого педагогического работника в соответствии с индивидуальной программой наставничества.

3.10. По завершении выполнения индивидуальной программы обучения наставник составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет на НМС.

3.11. 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.

4. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА

4.1. 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.

4.2. Наставник обязан:

разработать совместно с молодым педагогическим работником программу наставничества; ознакомить молодого педагогического работника с целями и задачами деятельности ОУ, условиями труда, основами корпоративной культуры; ознакомить с требованиями по охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка; проводить необходимое обучение и курировать выполняемую работу молодого педагогического работника, 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.

4.3. Наставник имеет право:

осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника в определенные сроки; требовать от молодого педагогического работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью; ходатайствовать перед руководством МОУ 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 МОУ о поощрении молодого педагогического работника, увеличении размера заработной платы, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; с согласия руководителя МОУ привлекать для организации методической помощи по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника других педагогических работников; участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника.

4.4. Ответственность наставника:

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

4.5. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период наставничества, адаптация молодого педагогического работника в ОУ.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

5.1. Молодой педагогический работник имеет право:

обращаться за помощью к своему наставнику; вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации в ОУ; участвовать в обсуждении результатов наставничества; выходить с ходатайством о смене наставника.

5.2. Молодой педагогический работник обязан:

знать нормативные акты, регламентирующие его профессиональную деятельность, особенности деятельности ОУ, 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.

6.СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ

6.1. В целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере не менее 5% от оклада.

6.2. Размер надбавки может изменяться приказом руководителя учреждения образования, по согласованию с профсоюзным комитетом, в связи с качеством выполнения наставником возложенных на него обязанностей.