

Рассмотрено и принято педагогическим советом протокол № 3 от 24.03. 2022



Утверждаю:
Директор школы *П. Кулагина*
приказ № 78 от 25.03.2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ МКОУ «Мирновская средняя школа №34»

1. Общие положения

Наставничество - важная составляющая программы адаптации и профессионального роста молодых специалистов в образовательной организации.

Наставничество - индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в педагогической деятельности.

Наставничество - это длительный целенаправленный процесс, индивидуализированная форма обучения и воспитания начинающего педагога.

2. Цели и задачи наставничества

Формирование положительного отношения у молодого специалиста к педагогическому труду.

Оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию.

2.3. Содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных наклонностей молодого специалиста и закреплении его в образовательной организации.

3. Организация наставничества

Наставничество устанавливается над:

- молодыми специалистами - выпускниками высших и средних специальных заведений (1-3 лет работы);
- приступившими к работе в образовательной организации после службы в Вооруженных силах РФ;
- студентами-стажерами педагогических вузов, направленных в образовательную организацию для прохождения непрерывной практики в течение одного учебного года;
- студентов вузов, принятых на работу по трудовому договору.

Временные рамки наставничества:

- для молодых специалистов — через 1 месяц после начала работы на 3 года;
- для студентов-стажеров — на 1 год;
- для работающих студентов - через 1 месяц после начала работы на период до окончания вуза;
- для демобилизованных из рядов вооруженных сил РФ - на 2 года.

Требования к подбору наставника:

- стаж работы в образовательной организации - не менее 3 -х лет;
- образование - высшее педагогическое или среднее специальное (для начальных классов);
- квалификация - первая или высшая квалификационная категории;
- уровень методической подготовки — имеет самостоятельные педагогические разработки, участвует в методической работе образовательной организации, района, владеет разнообразными

увлеченность педагогической работой, психолого-педагогическая зоркость, педагогический оптимизм, общительность, готовность к педагогическому самообразованию, чувство нового, готовность к творчеству.

1. Порядок закрепления наставника за молодым учителем

Подбор наставников осуществляется директором образовательной организации совместно заместителями по учебно-воспитательной работе.

Закрепление наставников оформляется приказом директора образовательной организации. Основанием для приказа является обоюдное согласие предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен.

2. Руководство деятельностью наставников

Деятельностью наставников руководит заместитель директора по УВР. Контролирует деятельность по данному направлению директор образовательной организации.

Руководители деятельности наставников обязаны:

- создавать необходимые условия для решения задач в работе с молодыми специалистами;
- поощрять развитие наставничества в образовательной организации;
- регулярно посещать уроки молодых специалистов;
- осуществлять своевременный контроль за выполнением наставником своих обязанностей;
- оказывать помощь наставникам и психологическую поддержку молодым специалистам;
- стимулировать молодого специалиста к педагогической активности;
- определять эффективность совместной деятельности наставника с молодым специалистом, степень готовности молодого специалиста к педагогической деятельности, степень комфортности пребывания молодого специалиста в педагогическом коллективе, результативность работы (уровень успешности и обученности обучающихся).

3. Функции учителя-наставника.

Социально-психологическая
создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому учителю в выстраивании отношений с коллективом, обучающимися и их родителями;
ознакомление его с традициями коллектива, приобщение к общественной жизни;
вовлечение в общешкольные мероприятия;
оказание помощи молодым учителям в осмыслении и преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности и укреплении стремления к лучшим результатам;
оптимизация процесса адаптации молодого учителя, с опорой на знание его профессиональных, деловых, нравственных качеств, особенностей его личности;
раскрытие творческого потенциала молодого специалиста, привлечение его к инновационной деятельности в образовательной организации.

б. 2. Учебно-дидактическая

- оказание помощи молодому специалисту в овладении профессией учителя;
- совершенствование умений и навыков педагогического труда молодого учителя;
- закрепления интереса к ученику как к главному объекту педагогической деятельности;
- подготовка к прохождению аттестации на соответствие занимаемой должности;
- осуществление руководства приобретением практических навыков молодым специалистом при:
 - использовании им новых педагогических технологий, разнообразных форм и методов учебно-воспитательной работы;
 - осуществлении индивидуальной работы с обучающимися и их родителями;
 - содействии в создании для молодого специалиста необходимых условий труда для развития

его творческих способностей и профессионального роста.

7. Права учителя-наставника

Учитель -наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для успешной деятельности своего подопечного;
- ходатайствовать перед администрацией образовательной организации о поощрении молодого учителя;
- входить в состав аттестационной комиссии при аттестации молодого специалиста;
- в случае необходимости обращаться к администрации образовательной организации с целью оказания молодому специалисту помощи в решении спорных трудовых вопросов, связанных с применением Трудового Кодекса РФ;
- ходатайствовать перед администрацией образовательной организации по вопросу решения социально-бытовых проблем молодого учителя.

8. Ответственность учителя-наставника

В своей деятельности учитель-наставник руководствуется знанием Закона РФ «Об образовании», нормативными документами, Уставом образовательной организации и должностной инструкцией учителя, а также этическими нормами педагогического труда.

Учитель-наставник ведет необходимую документацию:

- план работы с молодым специалистом;
- анализ работы с молодым учителем.

9. Обязанности молодого специалиста

Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на педагогическом совете с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора образовательной организации.

В период наставничества молодой специалист может:

- изучать ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, функциональные обязанности по занимаемой должности;
- 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 культурный и общеобразовательный уровень;
- представлять результаты работы на заседаниях педагогического совета.

10. Права молодого специалиста

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию.

11. Документы, регламентирующие работу с молодыми специалистами

Работу с молодыми специалистами регламентируют следующие документы:

- настоящее Положение;
- внутришкольный план работы на год;
- приказы руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- отчет по результативности работы с молодыми специалистами