

Муниципальное общеобразовательное учреждение
Андреевская средняя школа имени Н.Н.Благова
Ульяновская область Чердаклинский район

Рассмотрено и принято на
педагогическом совете.
(Протокол № 1 от 29.08.2021г.)

«УТВЕРЖДАЮ»

и.о.Директора школы  В.С.Совина

(Приказ № 143 от 01.09.2022г.)

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

Положение о наставничестве в Муниципальном общеобразовательном учреждении Андреевская средняя школа имени Н.Н.Благова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в целях организации и развития института наставничества в Муниципальном общеобразовательном учреждении Андреевская средняя школа имени Н.Н.Благова (далее – Наставничество).

1.2. Наставничество направлено на организацию индивидуальной воспитательной работы с молодым специалистом, не имеющим трудового стажа педагогической деятельности в образовательной организации или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

1.3. Наставничество – необходимая составляющая программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов образовательной организации (далее – молодые специалисты).

1.4. Педагог – наставник – опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

1.5. Молодой специалист – начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе образовательных организаций среднего профессионального и высшего профессионального образования, проявивших желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений в области предметной специализации и методики преподавания.

1.6. Правовой основой наставничества является настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства образования и науки Российской Федерации, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных организаций.

2 ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

2.1. Целью наставничества в образовательной организации является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование кадрового потенциала.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей

учителя.

3. ОБЯЗАННОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

3.1. Педагог-наставник обязан:

- помогать молодому специалисту последовательно и грамотно овладевать своей специальностью, профессией;
- прививать чувство ответственности за выполненную работу;
- знакомить молодого специалиста с традициями и приобщать к общественной жизни школы;
- вести учет проделанной работы и изменений в трудовой жизни своего подопечного в дневнике;
- отчитываться о проделанной работе на заседании методического совета школы;
- всесторонне изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к работе, коллективу;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, ученикам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом занятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, 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;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста;

- обеспечить качество оказываемых методических услуг молодому специалисту;
- активно использовать механизм морального и материального поощрения молодого педагога, создавая ему «ситуацию успеха»;
- регулярно анализировать собственную управленческую деятельность и деятельность молодого специалиста.

4. ПРАВА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

Педагог-наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией школы о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого специалиста;
- ходатайствовать перед квалификационной комиссией о поощрении;
- ходатайствовать перед аттестационной комиссией о присвоении молодому специалисту более высокой категории по должности;
- подключать с согласия заместителя директора по УВР, руководителя методического объединения для дополнительного обучения молодого специалиста;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

5.ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

5.1. Координация деятельности наставничества и контроль за деятельностью педагогов-наставников в школе осуществляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

5.2. Молодой специалист повышает свою профессиональную квалификацию по плану профессионального становления под непосредственным руководством педагога-наставника;

5.3. Педагог-наставник должен иметь:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности более 10 лет.

5.4. Назначение производится при обоюдном согласии педагога наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен.

5.5. Показателями оценки эффективности работы педагога-наставника является выполнение молодым учителем целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.