

**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа «Образовательный центр» имени Героя
Советского Союза Дюдюкина Г.К. с. Старое Эштебенькино муниципального района
Челно-Вершинский Самарской области**

«ПРИНЯТО»

на заседании педагогического совета
Протокол №1
от 30.08.2019 года

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор ГБОУ СОШ «ОЦ» имени Героя
Советского Союза Дюдюкина Г.К. с.
Старое Эштебенькино

Т.В. Лысова

Приказ № 137-од 02.09.2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о наставничестве в государственном бюджетном общеобразовательном
учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе
«Образовательный центр» имени Героя Советского Союза Дюдюкина
Г.К. с. Старое Эштебенькино муниципального района
Челно-Вершинский Самарской области**

1. Общие положения

1.1. Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Наставничество -это обучение на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение молодых и не имеющих опыта работы специалистов в выполнение должностных обязанностей.

Наставник – наиболее подготовленный педагог, 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. Наставник – это педагог, который посредством своих действий и своей работы помогает молодому специалисту реализовывать свой потенциал.

Наставничество необходимо молодым специалистам, специалистам, имеющим высокий профессиональный потенциал для дальнейшего профессионального роста, работникам с низким уровнем эффективности деятельности.

Молодой специалист – начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуз, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя, педагога дополнительного образования учреждения

- по адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности, по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности

- по всестороннему развитию имеющиеся у молодого специалиста творческого потенциала, знания в области предметной специализации и методики преподавания.

- по предоставлению опыта работы работникам с низким уровнем эффективности деятельности.

1.3 Наставничество устанавливается на срок не менее одного года.

1.4 Наставник утверждается приказом образовательного учреждения при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Наставник может вести не более двух молодых специалистов.

1.5 Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя руководителя образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе.

1.6 Правовой основой наставничества являются Положение, другие нормативные документы Министерства образования и науки Российской Федерации, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.

1.7 Настоящее Положение предназначено для целей внутреннего использования педагогами образовательного учреждения, принимающими участие в реализации системы наставничества

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1 Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам учреждения в их профессиональном становлении, а также формирование стабильного, высококвалифицированного коллектива.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов в учреждении;
- поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;
- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива учреждения.

III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по учебно – воспитательной (научно- методической) работе и председатели методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, педагогов дополнительного образования, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух специалистов

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по учебно- воспитательной работе и утверждается приказом директора.

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

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения

- впервые принятыми учителями (специалистами), педагогами дополнительного образования , не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;

- учителями, педагогами дополнительного образования, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- учителями, педагогами дополнительного образования ,нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

- учителями ,педагогами дополнительного образования с низким уровнем эффективности деятельности по предоставлению опыта работы - учителями, педагогами дополнительного образования , имеющими высокий творческий потенциал, знания в области предметной специализации и методики преподавания по дальнейшему всестороннему развитию и карьерного роста

3.7. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;

- перевода на другую работу сопровождаемого специалиста или наставника;

- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

- психологической несовместимости наставника и сопровождаемого специалиста

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором ОУ по действующей системе поощрения вплоть до представления к почетным званиям.

IV. ФУНКЦИИ НАСТАВНИКА

4.1 В соответствии с возложенными задачами наставник осуществляет следующие функции:

организационные

- организация ознакомления молодого специалиста с образовательным учреждением и его нормативно-правовой базой;

- содействие в создании необходимых условий для работы молодого специалиста.

информационные

обеспечение молодых специалистов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников.

методические

- разработка совместно с молодым специалистом плана его саморазвития (или индивидуальная программа его самообразования) с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;

- оказание молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, практическими приемами и навыками ведения учебных занятий и учебной документации;
- подведение итогов профессионального развития молодого специалиста по истечении срока наставничества.

V. ПРАВА НАСТАВНИКА

5.1 Наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;
- посещать занятия молодого специалиста;
- изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист;
- с согласия непосредственного руководителя привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников образовательного учреждения;
- вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;
- выходить с ходатайством о прекращении стажировки молодого специалиста по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт с молодым специалистом) или выхода молодого специалиста на требуемые стабильные показатели;

VI. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

6.1 Молодой специалист (сопровождаемый специалист) обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность;
- изучать структуру и особенности деятельности образовательного учреждения, его традиции;
- выполнять в установленные сроки программу своего профессионального саморазвития (или индивидуальную программу своего самообразования);
- постоянно работать над повышением своего профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, перенимать передовые методы и формы работы;
- выстраивать необходимые для работы взаимоотношения с наставником;
- предоставлять отчеты о своей работе наставнику, как в устной, так и в письменной форме.

6.2 Молодой специалист (сопровождаемый специалист) имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о прекращении стажировки при безуспешных попытках установления личного контакта с наставником;
- вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

VII. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА С ДРУГИМИ СОТРУДНИКАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Для исполнения своих обязанностей наставник может взаимодействовать со всеми сотрудниками образовательного учреждения.

VIII. ДОКУМЕНТАЦИЯ

8.1 Программа наставничества

8.2. Индивидуальный план работы наставника

8.3. Дорожная карта профессионального развития молодого педагога

8.4 Индивидуальная программа профессионального саморазвития молодого специалиста или индивидуальная программа его самообразования;