****

1. **Общие положения**

1.1. Положение о наставничестве в муниципальном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с. Октябрьский Городок» Татищевского муниципального района Саратовской области (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Наставничество - разновидность индивидуальной работы с педагогическимиработниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или педагогическими работниками, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – наиболее подготовленный педагогический работник, 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.

Молодой специалист – педагогический работник, имеющий теоретические знания в области предметной специализации и методики обучения по программе высшего или среднего специального педагогического учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных навыков и умений.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, оно призвано глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

2. **Цели и задачи наставничества**

2.1. Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование в муниципальном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с. Октябрьский Городок» (далее по тексту -образовательное учреждение) кадрового ядра.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;

ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

содействие успешной адаптации к организационной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

3. **Организационные основы наставничества**

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель руководителя образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе и (или) руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Руководитель образовательного учреждения 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 высокие показатели педагогической деятельности;

обладающих способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, системным представлением о педагогической деятельности и работе образовательного учреждения;

имеющих стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данной специальности.

3.4. Наставник может осуществлять наставничество над одним-двумя молодыми специалистами одновременно.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического совета и (или) методического объединения, согласовываются с заместителем руководителя образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе и утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

3.6. Основанием для утверждения наставника является протокол заседания методического совета и (или) методического объединения.

3.7. Назначение наставника производится на срок не менее одного года.

3.8. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников:

педагогическими работниками, не имеющими педагогического стажа;

работниками, назначенными на педагогические должности и не имеющими педагогического образования;

педагогическими работниками, переведенными на другую работу, требующую расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

педагогическими работниками, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения учебных занятий в определенном классе (группе) обучающихся или по определенной тематике.

 3.9. Замена наставника производится приказом руководителя образовательного учреждения в случаях:

увольнения наставника;

перевода на другую работу молодого специалиста или наставника;

привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

психологической несовместимости наставника и молодого специалиста.

 3.10. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества. Оценка производится в ходе промежуточного и итогового контроля.

3.11. Работа наставника поощряется в соответствии с действующей в образовательном учреждении системой стимулирования.

4. **Обязанности и права наставника**

4.1. Наставник должен:

знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления молодого специалиста 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 образовательного учреждения, обучающимся и их родителям;

знакомить молодого специалиста с традициями и правилами образовательного учреждения;

вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогическому работнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных и воспитательных мероприятий;

давать конкретные задания, контролировать их выполнение, 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;

развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в образовательном учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;

вести дневник работы наставника и периодически отчитываться о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

анализировать процесс профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

4.2. Наставник имеет право:

с согласия руководителя образовательного учреждения подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников образовательного учреждения;

требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

5. **Обязанности и права молодого специалиста**

5.1. Молодой специалист обязан:

изучать федеральные, региональные, муниципальные нормативные акты в сфере образования, нормативные документы образовательного учреждения, регламентирующие деятельность по занимаемой им должности;

выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

правильно строить свои взаимоотношения с наставником, учиться у него передовым методам и формам работы;

повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;

периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

5.2. Молодой специалист имеет право:

вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

повышать квалификацию вне рамок наставничества.

6. **Руководство работой наставника**

6.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе.

6.2. Заместитель директора образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе обязан:

представить молодого специалиста педагогическим работникам образовательного учреждения, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и наставника;

посещать отдельные учебные и воспитательные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;

организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

осуществлять систематический контроль работы наставников;

изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;

заслушивать отчеты молодого специалиста и наставника;

определять меры поощрения наставников.

7. **Документы, регламентирующие наставничество**

7.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

настоящее Положение;

приказ директора образовательного учреждения об организации наставничества;

планы работы педагогического, методического совета, методических объединений;

протоколы заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;

план профессионального становления молодого специалиста.