Рассмотрено На заседании педагогического совета Протокол № 11 от 31.08.2020 г.	Утверждаю Врио директора МОБУ СОШ с.Новая Отрадовка Л.В. Булгакова Приказ 166/1 от 24.08.2020г

ПОЛОЖЕНИЕ
О МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»
В МОБУ СОШ с. НОВАЯ ОТРАДОВКА
МР СТЕРЛИТАМАКСКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

1.1. Настоящее положение определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в МОБУ СОШ с. Новая Отрадовка, права и обязанности наставника и закреплённого за ним педагогического работника.
1.2. Наставничество основано на принципах добровольности, доброжелательности, открытости, сотрудничества, направлено на формирование чувства долга и ответственности, позитивного отношения к труду, гордости за выбранную профессию.
1.3. Цель наставничества – оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.
1.4. Задачи наставничества:
развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
ориентировать начинающегоучителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
ускорить процесс профессионального становления учителя.

2.Организационные основы наставничества

2.1. Наставничество в образовательной организации (далее ОО) организуется на основании приказа руководителя образовательной организации.
2.2. Руководство деятельностью наставников непосредственно осуществляют руководители методических объединений (далее методист ОО), в которых организуется наставничество.
2.3. Руководитель методического объединения выбирает наставника из наиболее подготовленных учителей по следующим критериям:
–высокий уровень профессиональной подготовки;
–развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
–опыт воспитательной и методической работы;
–стабильные результаты в работе;
–способность и готовность делиться профессиональным опытом;
–стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.
2.4. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации методического совета, приказом руководителя ОО с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.
2.5. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников образовательной организации:
–учителей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательной организации;
–специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет в данном учреждении;
–учителей, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных

обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;

–учителей, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе.

2.6. Кандидатура молодого специалиста для закрепления за ним наставника рассматривается на заседании методического объединения с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом руководителя ОО.

2.7. Замена наставника производится приказом руководителя образовательной организации в случаях: увольнения наставника, перевода на другую работу наставляемого или наставника, психологической несовместимости наставника и наставляемого.

2.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым учителем целей и задач в период наставничества.

2.9. Результаты работы наставника могут учитываться при проведении аттестации наставника, материальном стимулировании.

2.10. Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя образовательной организации к следующим видам поощрений: объявление благодарности, награждение почетной грамотой муниципального органа, награждение иными ведомственными наградами, материальное поощрение.

3.Обязанности наставника

3.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

3.2. Изучать: деловые и нравственные качества молодого специалиста, отношение молодого специалиста к проведению учебных занятий, коллективу образовательной организации, учащимся и их родителям, его увлечения, наклонности.

3.3. Вводить в должность «Учитель».

3.4. Проводить необходимое обучение, консультировать, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, внеклассных мероприятий.

3.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления, давать конкретные задания и определять срок их выполнения, контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

3.6. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

3.7. Развивать положительные качества молодого специалиста, в том числе личным примером, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

3.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного воздействия.

3.9. Периодически доводить руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

3.10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по результатам наставничества, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

4.Обязанности молодого специалиста

4.1. Изучить Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его педагогическую деятельность, особенности работы образовательной организации и функциональные обязанности по занимаемой должности.

4.2. Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.
4.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
4.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
4.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.
4.6. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

5.Права наставника

5.1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения руководителю подразделения о поощрении лица,в отношении которого осуществляется наставничество, применении мер воспитательного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.
5.2. Осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества подготавливаемых документов;
5.3. Требовать выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, предусмотренного настоящим положением порядка прохождения трудовой деятельности в период наставничества.
5.4. Подключать других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
5.5. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

6.Права молодого специалиста

6.1. Вносить на рассмотрение администрации ОО предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
6.2. Знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.Руководство работой наставника

7.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на куратора - заместителя директора по учебно-воспитательной работе или научно- методической работе.
7.2. Куратор обязан:
–представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
–создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;
–посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, 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;
–изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательной организации;
–определить меры поощрения наставников.
7.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений.
Руководитель методического объединения обязан:
- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника (индивидуальный образовательный маршрут);

- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
-обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
-осуществлять систематический контроль работы наставника;
-заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить куратору.

7.4. При наличии в образовательной организации десяти и более наставников создается совет/комиссия по наставничеству, который осуществляет свою деятельность по координации наставничества, в том числе:
-разрабатывает мероприятия по наставничеству на основе анализа существующих процессов профессиональной деятельности работников образовательных организаций на основе профессиональных стандартов и требований эффективного контракта, критериев оценки наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
-рекомендует руководителю структурного подразделения кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных сотрудников;
-оказывает методическую и практическую помощь наставникам в планировании
-изучает, обобщает и распространяет положительный опыт работы наставников;
-заслушивает на своих заседаниях отчеты наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе.

8. Ожидаемые результаты

8.1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации:
-усиление уверенности в собственных силах;
-развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
-повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.

8.2. Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы ирекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации

9.Документы, регламентирующие наставничество.

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
–настоящее Положение;
–приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
–планы работы наставника с молодым педагогом;
– индивидуальный образовательный маршрут;
–протоколы заседаний методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
– отчеты наставников, наставляемых и руководителей (кураторов) системынаставничества;
–методические рекомендации и обзоры по передовому опыту наставничества.

10.Заключительные положения

10.1. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения в Положение принимаются в составе новой редакции Положения в установленном порядке пунктом.

10.2. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает сил.