

ПРИЛОЖЕНИЕ №1к приказу МКУ «УОБР»; 2022г.

Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее — Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в ОУ района права и обязанности наставников и молодых педагогов.

1.2. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении: Наставничество — форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников ОУ в целях быстрее овладения образовательными навыками, приобретения предметной компетенции.

Наставник — более опытный педагог школы, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных педагогов в овладении новыми образовательными навыками, педагогов имеющие непедagogическое профильное образование, педагогов с низкими образовательными результатами обученности, педагогов которые прошли курс переподготовки с одного предмета на другой предмет, педагогов которые принимают участие в профессиональных конкурсах.

Молодой педагог — молодой педагог ОУ, прикрепляемый к наставнику.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целями наставничества являются адаптация молодых педагогов к работе в организации на основе единой системы передачи опыта и воспитания, повышение квалификации педагогов, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для скорейшего достижения молодыми педагогами эффективных результатов, снижение текучести кадров и мотивирования молодых педагогов к достижению результатов.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи молодому педагогу в освоении предметных компетенций за счёт ознакомления с современными методами и приёмами работы, передачи наставником личного опыта;
- обучение молодого педагога в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований ФГОС; - содействие достижению молодым педагогом высокого качества труда; - вхождение молодого педагога в педагогический коллектив;
- воспитание у молодого педагога чувства личной ответственности за результаты своей образовательной деятельности.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество в ОУ вводится на основании приказа

директора школы. 3.2. Отбор кандидатур наставников

осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие личных достижений и результатов;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж профессиональной деятельности в организации не менее 5 лет.

3.3. Педагог назначается наставником с его письменного согласия.

3.4. За одним наставником закрепляется одновременно не более двух молодых педагогов.

3.5. Наставничество осуществляется в течение трёх лет, назначенного молодому педагогу.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:

- требовать от молодого педагога выполнения указаний по вопросам, связанным с образовательной деятельностью;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагога, вносить предложения в профсоюзные органы, непосредственному руководителю школы, о поощрении, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагога и планировании его дальнейшей работы в школе.

4.2. Наставник обязан:

- ознакомить молодого педагога с Уставом школы;

- изучить профессиональные и нравственные качества молодого педагога, его отношение к работе, коллективу, увлечения, наклонности;
- оказать молодому педагогу индивидуальную методическую помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в работе;
- разработать индивидуальный маршрут наставничества для молодого педагога; - личным примером развивать положительные качества молодого педагога, оказывать методическую помощь в работе, привлекать к участию в общественной жизни школы, формировать здоровый образ жизни, общественно значимые интересы, содействовать развитию культурного и профессионального кругозора;
- информировать молодого педагога о целях, задачах учебно-воспитательного плана школы и результатах;
- развить у молодого педагога стремление к ответственности в работе, освоению новых современных информационных технологий;
- способствовать развитию постоянного интереса к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования;
- с учетом деловых и морально-психологических качеств молодого педагога содействовать его профессиональному росту, достижению высокого профессионализма, участвовать в формировании
- развитии карьеры; - составить характеристику на молодого педагога;

4.3. Ответственность наставника:

- наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением;
- при отказе от продолжения обязанности наставничества наставник лишается статуса наставника.

5. Права и обязанности молодого педагога

5.1. Молодой педагог имеет право участвовать в разработке программы по наставничеству и вносить предложения о ее изменении, участвовать в обсуждении результатов наставничества.

5.2. Молодой педагог обязан:

- ознакомиться под подпись с выпиской из приказа о назначении наставника в течение трёх дней с момента издания приказа;

- выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и

Правилами трудового распорядка;

- проходить контрольные мероприятия согласно программе наставничества.

6. Анализ работы молодого педагога

6.1. Предварительный анализ работы молодого педагога осуществляется по истечении первого и второго месяца его адаптации в организации, при котором рассматриваются следующие вопросы:

- анализ процесса адаптации молодого педагога в школе;
- выполнение на данный период индивидуального образовательного маршрута по программе наставничества;
- обозначение сильных и слабых сторон молодого педагога;
- необходимая помощь со стороны наставника и коллектива школы.

6.2. Наставник при необходимости по результатам предварительного анализа корректирует программу наставничества, дополнительно разрабатывает и принимает необходимые меры для устранения выявленных затруднений и профессиональных дефицитов в образовательном процессе адаптации молодого педагога.

6.3. Если по итогам плана мероприятий выявится необходимость в продолжении наставничества, то наставник с участием молодого педагога разрабатывает и реализует дополнительные мероприятия, направленные на адаптацию молодого педагога.