

**Управление образования администрации муниципального образования «Усть-Коксинский район» Республики Алтай
(Управление образования администрации МО «Усть-Коксинский район» РА)**

ПРИНЯТО

Советом руководителей образовательных организаций

Протокол № 1 « 09» октября 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказ «10» октября 2019 г. № 377 /1
Начальник Управления образования администрации МО «Усть-Коксинский район»



О.Д. Попова

Положение

**о наставничестве в муниципальной системе образования
«Усть-Коксинский район» Республики Алтай**

с.Усть-Кокса

2019 г.

1. Общие сведения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в муниципальной системе образования (далее – Положение) разработано в целях профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических работников муниципальных образовательных организациях (далее МОО).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

К молодым педагогическим работникам относятся следующие категории сотрудников МОО:

- впервые принятые учителя (специалисты), не имеющие трудового стажа педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений.

2. Цели и задачи наставничества

Целью наставничества является введение в педагогическую профессию, закрепление педагогических работников в МОО.

Задачи:

- оказать помощь молодому педагогическому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами педагогического труда, передачи наставником личного опыта;

- вовлечь молодого педагогического работника в образовательный трудовой процесс и общественную жизнь МОО с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии;
- адаптировать молодого педагогического работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в МОО;
- формировать нравственные принципы, чувство долга и ответственности, уважение к профессии и добросовестное отношение к трудовой деятельности;
- обеспечить повышение профессионального мастерства и квалификации молодых педагогических работников, постоянное совершенствование форм и методов наставничества.

3. Механизм реализации наставничества

Наставничество устанавливается для принятого на работу молодого педагогического работника. Наставничество может осуществляться как на уровне МОО, так и муниципальном уровне (для работников узких специальностей, в рамках проектов и других мероприятий). Кандидатура наставника рекомендуется и утверждается на методическом совете соответствующего уровня (далее МС). МС рассматривает и утверждает индивидуальную программу наставничества. По решению МС руководитель издается приказ о назначении наставника сроком на 1 год. Руководство деятельностью наставников осуществляет: на муниципальном уровне – методист, курирующий работу с молодыми педагогами; на уровне МОО - заместитель руководителя МОО по учебно-методической работе и руководитель методического объединения, в котором работает молодой педагогический работник.

В муниципальной системе образования могут применяться формы наставничества:

индивидуальное наставничество – наиболее распространенная форма, при которой за наставником закрепляется один молодой педагогический работник;

групповое наставничество, при котором наставник руководит группой молодых педагогических работников; *коллективно-индивидуальное наставничество*, при котором наставничество над одним молодым педагогическим работником осуществляет коллектив (группа опытных педагогических работников); *коллективно-групповое наставничество*, при

котором наставничество коллектива (группа опытных педагогических работников) осуществляется над группой молодых педагогических работников.

3.8. Наставник в течение десяти дней с момента начала обучения совместно с молодым педагогическим работником разрабатывает индивидуальную программу наставничества.

3.9. В течение всего периода наставничества наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого педагогического работника в соответствии с индивидуальной программой наставничества.

3.10. По завершении выполнения индивидуальной программы обучения наставник составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет на МС.

3.11. Замена наставника производится в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и молодого педагогического работника.

4. Деятельность наставника

4.1. Требования к подбору наставника.

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный педагогический работник, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющий опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом.

4.2. Наставник обязан:

- разработать совместно с молодым педагогическим работником программу наставничества;
- ознакомить молодого педагогического работника с целями и задачами деятельности МОО, условиями труда, основами корпоративной культуры;

- ознакомить с требованиями по охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;
- проводить необходимое обучение и курировать **выполняемую работу** молодого педагогического работника, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- присутствовать на уроках и внеурочных мероприятиях, проводимых молодым педагогическим работником, с последующим анализом занятия не реже 2 раз в месяц;
- приглашать молодого педагогического работника на свои уроки и внеурочные мероприятия;
- способствовать рациональной организации труда молодого педагогического работника;
- личным примером развивать положительные качества молодого педагогического работника, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагогического работника, составлять характеристику по итогам обучения, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого педагогического работника.

4.3. Наставник имеет право:

- Осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника в определенные сроки;
- требовать корректно от молодого педагогического работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его **профессиональной деятельностью**;
- ходатайствовать перед руководством МОО о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого педагогического работника;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, вносить предложения в профсоюзные органы, руководителю МОО о поощрении молодого педагогического работника;

- с согласия руководителя МОО привлекать для организации методической помощи по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника других педагогических работников;
- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника.

4.4. Ответственность наставника:

наставник несет персональную ответственность за оказание методической помощи молодому педагогическому работнику, связанной с трудовой деятельностью в МОО.

4.5. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период наставничества, адаптация молодого педагогического работника в МОО.

5. Права и обязанности молодого педагогического работника

5.1. Молодой педагогический работник имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации в МОО;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- выходить с ходатайством о смене наставника.

5.2. Молодой педагогический работник обязан:

знать нормативные акты, регламентирующие его профессиональную деятельность, особенности деятельности МОО, функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;

исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

6. Система стимулирования наставников

6.1. В целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении рекомендуется руководителям МОО обеспечить выплаты стимулирующего характера.