МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА «СЕРТОЛОВСКИЙ ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 2»

Принято Протокол педагогического Совета от «30» августа 2018г.

Утверждено Приказом директора № 162 от «30» августа 2018г.



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1.0бщие положения.

- 1.1. Наставничество важная составляющая программы адаптации и профессионального роста молодых специалистов в образовательном учреждении.
- 1.2. Наставничество индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в педагогической деятельности.
- 1.3. Наставничество это длительный целенаправленный процесс, индивидуализированная форма обучения и воспитания начинающего педагога.

2. Цели и задачи наставничества.

- 2.1 Формирование положительного отношения у молодого специалиста к педагогическому труду.
- 2.2 Оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию.
- 2.3. Содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных наклонностей молодого специалиста и закреплении его в образовательной организации

3. Организация наставничества.

- 3.1. Наставничество устанавливается над:
- специалистами, имеющими стаж работы в педагогике до 3-х лет;
- 3.2. Временные рамки наставничества:
- для молодых специалистов через 1 месяц после начала работы на 3 года;
- для работающих студентов через 1 месяц после начала работы на период до окончания вуза;
 - 3.3. Требования к подбору наставника:
 - стаж работы не менее 3-х лет;
 - образование среднее специальное или высшее;
 - квалификация первая или высшая квалификационная категории;

- уровень методической подготовки имеет самостоятельные педагогические разработки, опыт работы по освоению программ, участвует в методической работе, владеет разнообразными приемами организации образовательной деятельности;
- личные качества отзывчивость, тактичность, уравновешенность, справедливость, дисциплинированность, выдержка, ответственность, отсутствие дисциплинарных нареканий, пользуется авторитетом в коллективе, среди родителей и обучающихся;
- профессиональная направленность личности наставника интерес и любовь к детям, увлеченность педагогической работой, психолого-педагогическая зоркость, педагогический оптимизм, педагогическое воображение, способность сохранять эмоциональный тонус, общительность, готовность к педагогическому самообразованию, чувство нового, готовность к творчеству, организаторские способности.
- 3.4. В качестве коллективного наставника может выступать часть педагогического коллектива, имеющая стаж работы не менее 3-х лет и стремление оказывать помощь и поддержку молодым педагогам.

4. Порядок закрепления наставника за молодым педагогом.

- 4.1. Подбор наставников осуществляется директором ОО совместно с заместителем по воспитательной работе.
 - 4.2.Закрепление наставников оформляется приказом директора ОО.
- 4.3. Основанием для приказа является обоюдное согласие предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен.

5. Функции педагога-наставника.

- 5.1. Социально-психологическая;
- 5.1.1. создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому педагогу в выстраивании отношений с коллективом, обучающимися и их родителями;
- 5.1.2. ознакомление его с традициями коллектива, приобщение к общественной жизни. Вовлечение в общешкольные мероприятия;
- 5.1.3. оказание помощи молодым педагогам в осмыслении и преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности и укрепление стремления к лучшим результатам;
- 5.1.4. оптимизация процесса адаптации молодого педагога, с опорой на знание его профессиональных, деловых, нравственных качеств, особенностей его личности;
- 5.1.5. раскрытие творческого потенциала молодого специалиста, привлечение его к экспериментальной, инновационной деятельности.
 - 5. 2. Учебно-дидактическая:

- 5.2.1. оказание помощи молодому специалисту в овладении профессией педагога;
- 5.2.2.способствовать формированию умений и навыков педагогического труда молодого специалиста;
- 5.2.3. закрепление интереса к ребенку как к главному объекту педагогической деятельности;
- 5.2.4.осуществление руководства приобретением практических навыков молодым специалистом при:
 - формировании молодым педагогом собственной системы работы с обучающимися;
- использовании им новых педагогических технологий, разнообразных форм и методов работы;
 - формировании организаторских, управленческих умений у молодого специалиста;
 - осуществлении индивидуальной работы с обучающимися и их родителями;
 - взаимодействие со всеми структурными подразделениями ОО;
- содействие в создании для молодого специалиста необходимых условий труда для развития его творческих способностей и профессионального роста.

6. Права педагога-наставника.

- 6.1. Педагог-наставник имеет право:
- ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для успешной деятельности своего подопечного;
 - ходатайствовать перед администрацией о поощрении молодого педагога;
- входить в состав аттестационной комиссии на соответствие занимаемой должности при аттестации молодого специалиста;
- -в случае необходимости обращаться к администрации с целью оказания молодому специалисту помощи в решении спорных трудовых вопросов, связанных с применением Трудового Кодекса РФ;
- ходатайствовать перед администрацией по вопросу решения социально-бытовых проблем молодого педагога.

7. Ответственность педагога-наставника.

- 7.1. В своей деятельности педагог-наставник руководствуется знанием Закона РФ «Об образовании», нормативными документами, Уставом и должностной инструкцией, а также этическими нормами педагогического труда.
- 7.2. Педагог-наставник ведет необходимую документацию: план работы с молодым специалистом, проводит анализ работы и в виде отчета представляет его администрации и педагогическому совету по окончании срока наставничества.