

ПРИНЯТО
на заседании педагогического совета
Протокол № 03 от 15.03.2022г. _



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников
в «Кондинском учебном центре»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ ДО «Кондинский УЦ» (далее – Положение) определяет цели, задачи, методологические основания, понятия, единые требования к условиям и ресурсам, правовой статус наставничества и наставников, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы реализации системы наставничества педагогических работников, ожидаемые результаты.

1.2. Положение разработано на основании Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Кондинского района, утвержденное приказом управления образования №258 от 11.05.2022г., методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

1.3. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности или с педагогами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

1.4. Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

1.5. Молодой педагог – начинающий педагог. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.6. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога (преподавателя, мастера производственного обучения) по развитию у молодого педагога (преподавателя, мастера производственного обучения) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого педагога знания в области предметной специализации и методики преподавания.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым педагогам интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога (преподавателя, мастера производственного обучения).

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора или непосредственно директор учебного центра.

3.3. Заместитель директора или директор подбирает наставника из наиболее подготовленных специалистов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседании педагогического совета.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен приказом директора с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому педагогу на срок не менее одного года.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:

- впервые принятыми педагогами (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения занятий.

3.7. Замена наставника производится приказом директора в случае:

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

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогом в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.9. Для мотивации деятельности наставнику устанавливаются стимулирующие выплаты.

3.10. По инициативе наставников они могут создавать орган общественного самоуправления - Совет наставников.

4. Обязанности наставника

4.1. Наставник должен:

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

4.1.2. знакомить молодого педагога с организацией, с расположением кабинетов, служебных и бытовых помещений;

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

4.1.4. разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;

4.1.5. изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

4.1.6. проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

4.1.7. оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

5. Обязанности молодого педагога

5.1. В период наставничества молодой педагог (специалист) обязан:

5.1.1. изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности образовательной организации и функциональные обязанности по занимаемой должности;

5.1.2. выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

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

5.1.4. учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

5.1.5. совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

5.1.6. периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

6. Права молодого педагога

6.1. Молодой педагог имеет право:

6.1.1. вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

6.1.2. защищать профессиональную честь и достоинство;

6.1.3. знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

6.1.4. повышать квалификацию удобным для себя способом.

7. Руководство работой наставника

7.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора (директора).

7.2. заместитель директора (директор) обязан:

7.2.1. представить назначенного молодого педагога, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

7.2.2. создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога с закрепленным за ним наставником;

7.2.3. посетить отдельные занятия и мероприятия, проводимые наставником и молодым педагогом;

7.2.4. 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 педагогами;

7.2.5. изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества;

7.2.6. определить меры поощрения наставников.

8. Документы, регламентирующие наставничество

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;

- приказ директора об организации наставничества;

- планы работы по наставничеству;

протоколы заседаний педагогических советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;

- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;

- переписка по вопросам деятельности наставников