*Утверждено Принято*

*приказом директора решением педагогического*

*МБОУ «Томторская СОШ совета МБОУ «Томторская*

*им. бр Г.А и А.А.Пономаревых СОШ им.бр.Г.А.и А.А.Пономаревых»*

*от 15.01.2015г. от 27.01.2015г.*

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве

МБОУ «Томторская средняя общеобразовательная

школа имени Г.А. и А.А.Пономаревых

МР «Мегино-Кангаласский улус»

**1. Общие положения.**

**1.1.**  Школьное наставничество - разновидность индивидуальной
работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях, имеющими стаж работы не более трех лет, со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

***Наставник*** - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравст­венными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

***Молодой специалист*** - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенство­ванию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руко­водством наставника по согласованному плану профессионального становления.

**1.2.** Школьное наставничество предусматривает систематическую  индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

**2. Цели и задачи наставничества.**

2.1.  Целью наставничества в образовательном учреждении является оказа­ние помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

2.2.  Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и за­крепление учителей в образовательном учреждении;

- ускорение процесса профессионального становления учителя 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 образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

**3. Организационные основы наставничества.**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

3.2.   Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель руководителя по учебной работе и руководители методических объе­динений, в которых организуется наставничество.

3.3.  Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее под­готовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, комму­никативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, предпочтительно стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4.   Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по учебной  работе и утверждаются на заседании методсовета.

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

3.6.  Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, при­бывшими в образовательное учреждение;

- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учрежде­ний, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудо­вого стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и ов­ладения новыми практическими навыками;

- учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

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

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

**4. Обязанности наставника**

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

4.2. разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педа­гогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

4.3. изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

4.4. знакомить молодого специалиста с учреждением, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

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

4.6. проводить необходимое обучение;

4.7. контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

4.8.разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

4.9. контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

4.11.личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

4.11. участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

4.12. вести журнал работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, ре­зультатах его труда;

4.13. подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**5. Права наставника**

5.1. С согласия заместителя директора по УР (руководителя методического объединения) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников школы.

5.2.Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письмен­ной форме.

**6. Обязанности молодого специалиста**

6.1.  Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматрива­ется на заседании МО с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом руководителя учреждения.

6.2.  В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его слу­жебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

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

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

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

**7.    Права молодого специалиста**

7.1. Молодой специалист имеет право:

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

- защищать профессиональную честь и достоинство;

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

- повышать квалификацию удобным для себя способом.

**8. Руководство работой наставника**

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на за­местителя руководителя по учебной работе.

8.2. Заместитель руководителя по учебной работе обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям, объявить при­каз о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;

- 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 образовательном учреждении;

- определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений.

8.4. Руководитель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;

- 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 их заместителю руководителя по учебной работе.

**9. Документы, регламентирующие наставничество**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;

- приказ руководителя учреждения об организации наставничества;

- планы работы педагогического совета и методических объединений;

- протоколы заседаний педагогического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы на­ставничества;

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