

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
ТРУНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»**

ПРИКАЗ

15.01.2021

с. Донское

№ 4

Об утверждении положения
о наставничестве в системе образования
Труновского муниципального округа

В целях повышения эффективности наставничества в системе образования Труновского муниципального округа

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о наставничестве в системе образования Труновского муниципального округа.

2. Обеспечить работу по организации наставничества на муниципальном уровне.

3. Руководителям образовательных учреждений Труновского муниципального округа:

3.1. Принять положение о наставничестве в системе образования Труновского муниципального округа на уровне образовательного учреждения

3.2. Закрепить за молодыми специалистами наставников согласно положению (Приложение 1).

3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник МКУ «Методического центра
Труновского муниципального округа

Л.Д. Глебова

Положение о наставничестве в системе образования
Труновского муниципального округа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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 МОУ:

- впервые принятые педагоги (специалисты), не имеющие трудового стажа педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
- выпускники непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершившие очное, заочное или вечернее обучение и не имеющие трудового стажа педагогической деятельности;
- педагоги, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

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 в образовательных учреждениях 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 образовательных учреждениях;

- 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 образовательных учреждениях, так и муниципальном уровне (для работников узких специальностей). Кандидатура наставника рекомендуется и утверждается на методическом совете соответствующего уровня (далее НМС). НМС рассматривает и утверждает индивидуальную программу наставничества. По решению НМС руководитель издается приказ о назначении наставника сроком на 1 год. Руководство деятельностью наставников осуществляет:

на муниципальном уровне – методист МКУ «МЦ ТМО», курирующий работу с молодыми педагогами;

на уровне МОУ - заместитель руководителя 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 НМС.

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 образовательных учреждениях, 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 от молодого педагогического работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;

ходатайствовать перед руководством образовательного учреждения 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 образовательного учреждения о поощрении молодого педагогического работника, увеличении размера заработной платы, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

с согласия руководителя образовательного учреждения 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 МОУ.

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

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 МОУ; 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 МОУ, 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 устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере не менее 50 % от оклада.

6.2. Размер надбавки может изменяться приказом руководителя учреждения образования, по согласованию с профсоюзным комитетом, в связи с качеством выполнения наставником возложенных на него обязанностей.

6.3. Наставник может быть дополнительно стимулирован единовременным денежным вознаграждением на основании ходатайства руководителя образовательного учреждения.