Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Начальная школа – детский сад с.Илирней
Билибинского муниципального района
Чукотского автономного округа»

СОГЛАСОВАНО
Протокол педагогического совета
от 31 августа 2023 г. № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «НШ-ДС с. Илирней»
_____/С.П.Манджиева/
Приказ №36-ОД от 31.08.2023г.
……..

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве МБОУ «НШ-ДС с.Илирней»

1.Общие положения

1.1. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, углублению и расширению имеющихся знаний в области педагогики и методики преподавания.
1.2. Правовой основой института наставничества являются нормативные акты Министерства образования и науки РФ, РТ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогов и специалистов, настоящее Положение.

2.Цели и задачи наставничества

2.1.Целью наставничества является оказание помощи молодым педагогам ОО в их профессиональном становлении, а также формирование в ОО кадрового ядра.
2.2.Основными задачами наставничества являются
- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательном учреждении,
- 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 ОО и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей воспитателя.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество в ОО организуется на основании приказа руководителя ОО

3.2. Организацию работы наставников и контроль их деятельности осуществляет заместитель директора по ДО и УВР.

3.3.Заместитель директора по ДО и УВР подбирает наставника из числа наиболее подготовленных педагогических работников, 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 работе ОО, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

3.4.Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях Педагогического совета.

3.6.Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, приказом руководителя ОО с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

3.7. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Замена наставника производится приказом руководителя ОО в случае

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

3.8.Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников ОО:

- впервые принятыми (*специалистами*), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях,
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в ОО по распределению,
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях,
- *воспитателями (специалистами),* переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

3.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества. Оценка производится в ходе промежуточного и итогового контроля.

3.10. За успешную многолетнюю работу наставник отмечается руководителем ОО по действующей системе поощрения вплоть до представления к почетным званиям.

4. Права и обязанности наставника

4.1.Наставник обязан

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки, давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, воспитанникам и их родителям (законным представителям), коллективу ОО, увлечения, наклонности, круг общения;
- вводить в должность (*знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к молодому специалисту, правилами внутреннего трудового распорядка ОО, охраны труда и техники безопасности*);
- проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом занятий, режимных и других мероприятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в ОО, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести дневник работы наставника и периодически докладывать *(старшему воспитателю, завучу)* о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями о дальнейшей работе молодого специалиста.

4.2.Наставник имеет право

- с согласия заместителя директора по ДО и УВР подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других педагогических работников ОО;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

5. Права и обязанности молодого специалиста

5.1.В период наставничества молодой специалист обязан
- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОО 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 заместителем директора по ДО и УВР.
5.2.Молодой специалист имеет право
- вносить на рассмотрение администрации ОО предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью,
- защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики,
- требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

6. Руководство работой наставника

6.1. Руководство деятельностью наставников возлагается на заместителя директора по ДО и УВР.
6.2.Заместитель директора по ДО и УВР обязан
- представить назначенного молодого специалиста педагогам ОО, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- посетить отдельные занятия, проводимые наставником и молодым специалистом;

- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, оказывать им методическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать отчеты молодого специалиста и наставника и представить их руководителю ОО;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в ОО.

7. Ответственность наставника

Наставник несет ответственность за
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепление молодого специалиста в ОО;
- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- ход адаптации молодого специалиста к корпоративной культуре, усвоение им лучших традиций коллектива и правил поведения в ОО, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей воспитателя.

8.Документы, регламентирующие наставничество

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся
- настоящее Положение,
- приказ руководителя ОО об организации наставничества,
- план работы с молодым специалистом,
- протоколы заседаний Педагогического совета, Методического совета на которых рассматривались вопросы наставничества,
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

8.2. По окончании срока наставничества молодой специалист в течение 10 дней должен *сдать старшему воспитателю, завучу ОО* следующие документы:
- отчет молодого специалиста о проделанной работе,
- план профессионального становления с оценкой наставника проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.