

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 81
Центрального района Волгограда»**

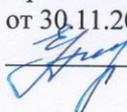
400066, Россия, Волгоград, ул.Чуйкова 13

тел.42-55-62, 42-55-63

Рассмотрено

Протокол заседания
педагогического совета
от 19.11.2019 № 2

Утверждено

Приказ МОУ СШ № 81
от 30.11.2019г. № 314
 Е.А.Пономарева

Положение об организации наставничества

1. Общие положения.

- 1.1. Положение об организации наставничества в МОУ СШ №81 Центрального района Волгограда (далее Положение), определяет цель, задачи, и особенность деятельности педагогов-наставников.
- 1.2. Правовой основой наставничества являются: ФЗ от 29.12.2012г. №273 ФЗ «Об образовании в РФ», приказы и распоряжения Министерства образования и науки РФ, нормативно-правовые документы федерального, регионального и муниципального уровней, региональный проект «Учитель будущего», настоящее положение.
- 1.3. Наставничество-форма работы с молодыми и начинающими педагогами, имеющими трудовой стаж до 3 лет в возрасте до 35 лет. Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными качествами и знаниями в области методики преподавания и воспитания со стажем работы не менее 5 лет.
- 1.4. Наставничество предусматривает систематическую работу по актуализации профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций молодых педагогов, по их подготовке к использованию новых форм, методов и средств обучения и воспитания, в том числе разработанных и внедряемых в рамках национального проекта «Образование».
- 1.5. Наставничество обеспечивает возможность для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками.

2. Цель и задачи наставничества.

- 2.1. Наставники назначаются из числа учителей муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов №81 Центрального района Волгограда» (далее образовательное учреждение), демонстрирующих высокий уровень профессионального мастерства для оказания помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а так же формирования качественного кадрового состава, для формирования целостной эффективной системы методического сопровождения молодого педагога, основанной на достижениях науки, построении новой практики, накоплении результативности опыта, а также взаимосвязи всех мер, мастерства молодого учителя.
- 2.2. Цели и задачи наставничества:
 - совершенствование педагогического опыта молодых учителей в рамках регионального проект «Учитель будущего» по системе наставничества;
 - поиск новых форм и методов работы с молодыми педагогами;

- закрепление молодых педагогов в образовательном учреждении с целью решить проблему кадрового обеспечения;
- ускорение процесса профессионального становления и творческого самоопределения учителя;
- профессиональная адаптация педагогических работников;
- создание условий для максимального раскрытия индивидуальных возможностей молодого учителя;
- усвоение лучшего опыта и традиций коллектива образовательного учреждения и региона в целом;
- обеспечение баланса состава педагогического коллектива и преемственность традиций российской школы.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании Положения и приказа директора общеобразовательной организации.

3.2. Наставник рекомендуется для совместной работы с молодыми специалистами в возрасте до 35 лет в первые три года работы.

3.3. Наставничество устанавливается за:

- выпускниками, закончившими высшие и средние профессиональные образовательные учреждения, принятыми 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, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителями, со стажем до 3 лет, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.4. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение профессиональных целей и задач молодым учителем в период наставничества.

4. Деятельность наставника

4.1. Направления деятельности наставника:

- организовывать и проводить мероприятия, направленные на адаптацию, обеспечение профессионального развития молодых учителей в рамках муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом адаптивную программу работы по образовательному учреждению;
- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- изучать результаты работы педагогов и разрабатывать рекомендации по совершенствованию качества образовательной деятельности молодых специалистов;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества;
- разрабатывать и реализовывать индивидуальный образовательный маршрут с педагогами, имеющими профессиональные дефициты.

4.2. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста;
- вносить, совместно с молодым специалистом, изменения в адаптивную программу;
- рассматривать на заседании педагогического совета результативность совместной работы.

5. Направление деятельности молодого специалиста:

- выполнять адаптивную программу в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- использовать новые формы, методы и средства обучения и воспитания, в том числе разработанных и внедряемых в рамках национального проекта «Образование»;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

6. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора образовательного учреждения об организации наставничества;
- региональный проект «Учитель будущего».