#### Приложение № 1

к приказу № 114

от 28.08.2014г.

**Положение о наставничестве в МБОУ СОШ № 19**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. 1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ СОШ № 19 (далее по тексту – Положение) разработано в целях профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогическихработников МБОУ СОШ № 19(далее по тексту - Учреждение).

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 работникамотносятсяследующие категории сотрудников Учреждения:

- впервые принятыепедагоги (специалисты), не имеющие трудового стажа педагогической деятельности;

- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;

- педагоги, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА
	1. Целью наставничества является введение в педагогическую профессию, закрепление педагогических работников в Учреждении.
	2. 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 Учреждения 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 МОУ;
* 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.
1. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА
	1. Наставничество устанавливается для принятого на работу молодого педагогического работника.
	2. Кандидатура наставника рекомендуется и утверждается на методическом совете Учреждения(далее по тексту - МС).
	3. МС рассматривает и утверждает индивидуальную программу наставничества.
	4. По решению МС руководитель издается приказ о назначении наставника сроком на 1 год.
	5. Руководство деятельностью наставников осуществляет:
		1. Заместитель директора по научно-методической работе и руководитель методического объединения, в котором работает молодой педагогический работник.

3.6.Наставник в течение десяти дней с момента начала обучения совместно с молодым педагогическим работником разрабатывает индивидуальнуюпрограмму наставничества.

3.7. В течение всего периода наставничества наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого педагогического работника в соответствии с индивидуальнойпрограммой наставничества.

3.8. По завершении выполнения индивидуальнойпрограммы обучения наставник составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет наМС.

3.9. 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 Учреждения, 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 педагогическогоработника выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;
* ходатайствовать перед руководством Учрежденияо создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого педагогического работника;
* принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, выносить предложения на Совет Учреждения, директору Учреждения о поощрении молодого педагогического работника, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
* с согласия директора 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 Учреждении.

4.5. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период наставничества, адаптация молодого педагогического работника в 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 Учреждении;
* 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 Учреждения, 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 выплата за наставничество. Размер доплаты и порядок ее установления определяется Учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются Приложением 5 к Положению об оплате труда работников Учреждения.

6.2. Размер выплаты может изменяться приказом директора Учреждения, по согласованию с представителем трудового коллектива, в связи с качеством выполнения наставником возложенных на него обязанностей.

6.3.Наставник может быть дополнительно стимулирован единовременным денежным вознаграждением за счет средств муниципальной программы «Обеспечение кадрами учреждений социальной сферы Междуреченского городского округа на 2013-2015 годы» на основании ходатайства директораУчреждения, согласованного с Советом Учреждения.