

|  |  |
| --- | --- |
| **Рассмотрено**  **педагогическим советом**  **Протокол № 13**  **от 30.08.2017 г.** | **УТВЕРЖДАЮ**  C:\Users\Sasha\Desktop\Подпись директора-1.jpg**Директор МБОУ «ПЛ №24» г. Рубцовска**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /О.В. Воронкова/**  **Приказ № 123/4**  **от 01 09 2017 г.** |

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**«ПРОФИЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ №24»**

**ГОРОДА РУБЦОВСКА АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

**1. Общие положения**

**1.1.**  Наставничество – составляющая программы адаптации и профессионального образования начинающих учителей.

**1.2.** Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих профессионализмом, аттестованных на первую или высшую квалификационные категории; имеющих стабильные показатели в работе; обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении и желающих быть наставником; имеющих, как правило, высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 10 лет.

**1.3.** Наставник должен владеть способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, иметь системное представление о педагогической деятельности и работе лицея, может иметь одновременно не более двух подшефных.

**1.4.** Организация наставничества оформляется приказом руководителя образовательной организации.

**1.5.**Правовой основой института лицейского наставничества является настоящее По­ложение, регламентирующее вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов лицея.

**2. Цели и задачи наставничества**

**2.1.**Цель: оказа­ние помощи начинающим учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в лицее кадрового ядра.

**2.2.  З**адачи:

* создать условия для привития начинающим учителям интереса к педагогической деятельности и за­крепление учителей в лицее;
* способствовать ускорению процесса профессионального становления учителя и развитие способ­ности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанно­сти по занимаемой должности;
* способствовать адаптации к усвоению лучших традиций коллектива лицея и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

**3. Организационные основы наставничества**

**3.1.** Наставничество организуется на основании приказа директора лицея.

**3.2.**   Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора лицея по учебной работе и заведующие предметных кафедр, в которых организуется наставничество.

**3.3.**  Заведующий предметной кафедры 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 лицея. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

**3.4.**Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях предметных кафедр, согласовываются с заместителем директора по учебной  работе.

**3.5** Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого на­ставника и начинающего учителя, за которым он будет закреплен приказом директора лицея с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к начинающему учителю на срок не менее одного года.

**3.6.**  Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников лицея:

* впервые принятыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
* специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
* 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.** Замена наставника производится приказом директора лицея в случаях:

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

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

**4.** **Обязанности наставника**:

**4.1.** Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности начинающего учителя по занимаемой должности.

**4.2.** Разрабатывать совместно с начинающим учителем план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педа­гогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.

**4.3.** Изучать деловые и нравственные качества начинающего учителя, его отношение к проведению занятий, коллективу лицея, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.

**4.4.** Знакомить начинающего учителя с лицеем, 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; контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим учителем учебных занятий и внеклассных мероприятий; оказывать необходимую помощь.

**4.7.** Оказывать начинающим учителям индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

**4.8.** Личным примером развивать положительные качества начинающего учителя, корректировать его поведение в лицее, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

**4.9.** Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего учителя, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; периодически докладывать заведующему предметной кафедрой о процессе адаптации начинающего учителя, ре­зультатах его труда.

Подводить итоги профессиональной адаптации с предложениями по дальнейшей работе начинающего учителя. Отчитываться о проделанной работе на заседании предметной кафедры.

**5. Права наставника**

**5.1.**С согласия заместителя директора по УВР, заведующего предметной кафедрой подключать для дополнительного обучения начинающего учителя других сотрудников лицея.

**5.2.**Ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности начинающего учителя.

**5.3.**Изучать как устные, так и письменные рефлексивные отчеты начинающего учителя.

**5.4.**Ходатайствовать перед администрацией образовательной организации о поощрении начинающего учителя.

**5.5**.При наличии веских обстоятельств отказаться от выполнения функций наставника

**6. Обязанности начинающего учителя**

**6.1.**В период наставничества начинающий учитель обязан:

* изучать Закон РФ от 29.12. 2012. № 273 «Об образовании в Российской Федерации», нормативные документы, определяющие его слу­жебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лицея и функциональные обязанности по занимаемой должности;
* выполнять план профессионального становления;
* 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 заведующим предметной кафедрой.

**7.    Права начинающего учителя**

**7.1.** Вносить на рассмотрение администрации лицея предложения по совершенство­ванию работы, связанной с наставничеством.

**7.2.** Защищать профессиональную честь и достоинство.

**7.3.** Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его рабо­ты, давать по ним объяснения.

**7.4.** Повышать квалификацию удобным для себя способом.

**8. Руководство работой наставника**

**8.1.** Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на за­местителя директора по учебно-воспитательной работе.

**8.2.** Заместитель директора по УВР обязан:

* представить назначенного начинающего учителя коллективу лицея, объявить при­каз о закреплении за ним наставника;
* создать необходимые условия для совместной работы начинающего учителя с закрепленным за ним наставником;
* посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
* изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставни­чества в образовательной организации.

**8.3.** Непосредственную ответственность за работу наставников с начинающим учителем несут заведующие предметных кафедр.

Заведующий предметной кафедрой обязан:

* рассмотреть на заседании индивидуальный план работы наставника;
* провести инструктаж наставника и начинающего учителя;
* обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соот­ветствии с настоящим Положением;
* осуществлять систематический контроль работы наставника;
* заслушать на заседании предметной кафедры отчеты начинающего учителя и наставника и представить их заместителю директора по УВР.

**9. Документы, регламентирующие наставничество**

**9.1.** К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

* настоящее Положение;
* приказ директора лицея об организации наставничества;
* план работы наставника, план профессионального роста начинающего учителя;
* протоколы заседаний предметных кафедр, на которых рассматривались вопросы на­ставничества.

**10. Моральное и материальное поощрение наставников**

**10.1.**  Для мотивации деятельности наставнику устанавливается надбавка к заработной  плате (через критерий оценочного листа педагогического работника).