

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Лицей № 5 имени Ю. А. Гагарина Центрального района Волгограда»**

Введено в действие приказом
МОУ Лицей № 5 имени Ю.А.Гагарина
от 06.11.2019 № 344
Директор
МОУ Лицей №5 имени Ю.А.Гагарина
_____ Л.А.Тропкина
« ____ » _____ г.

Утверждено на педагогическом Совете
МОУ Лицей № 5 имени Ю.А.Гагарина
Протокол от ____ № _____
Председатель педагогического совета
_____ Л.А.Тропкина
« ____ » _____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об «Организации наставничества
в муниципальном общеобразовательном учреждении
«Лицей № 5 имени Ю.А. Гагарина
Центрального района Волгограда»**

1. Общие положения

1.1. Положение об организации наставничества в образовательном учреждении Волгоградской области (далее Положение) определяет цель, задачи, и особенность деятельности педагогов-наставников.

1.2. Правовой основой наставничества являются: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в РФ», приказы и распоряжения Министерства образования и науки Российской Федерации, нормативно-правовые документы федерального, регионального и муниципального уровней, региональный проект «Учитель будущего», Положение о региональном педагогическом клубе «Наставник», 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. Положение распространяется на педагогов-наставников, входящих в региональный педагогический клуб «Наставник», а также педагогов, являющихся победителями и лауреатами конкурсов профессионального мастерства разных лет, победителями конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшим

учителям образовательных организаций Волгоградской области (получателей Грантов Президента, Губернатора), педагогов, демонстрирующих успешные педагогические практики.

1.5. 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».

1.6. 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 профессиональном становлении, а также формирования качественного кадрового состава в образовательных учреждениях Волгоградской области, 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. Цели и задачи наставничества:

- совершенствование педагогического опыта молодых учителей в рамках регионального проекта «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 педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании Положения/приказа директора школы.

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, принятым в образовательное учреждение;

- выпускниками непедagogических 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. Направление деятельности наставника

4.1. Направления деятельности:

- 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 муниципальному 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 Совета результативность совместной работы.

5. Направление деятельности молодого специалиста

Молодой специалист может:

- 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;
- Положение о региональном педагогическом клубе «Наставник»;
- региональный проект «Учитель будущего».