

* 1. трудового стажа педагогической деятельности в Школе или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

 ***Наставник*** – опытный преподаватель, обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания.

 ***Молодой специалист*** – начинающий преподаватель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе среднего или высшего профессионального образования, но не имеющий опыта работы в Школе. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по индивидуальному плану.

 1.3. Наставничество в Школе предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного преподавателя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано развивать у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики обучения и воспитания.

**2. Цели и задачи наставничества.**

 2.1. Целью наставничества в Школе является оказание профессиональной помощи и поддержки молодым специалистам, создание условий для адаптации в практической деятельности и профессиональном становлении, а также формирование кадрового потенциала.

 2.2. Основные задачи наставничества:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление молодых специалистов в Школе;

- ускорение процесса адаптации в практической деятельности и профессиональном становлении преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- адаптация в коллективе, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей.

**3. Организационные основы наставничества.**

 3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Школы.

 3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

 3.3. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе подбирает наставника из наиболее подготовленных преподавателей, 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 школы и со стажем педагогической деятельности не менее 5 лет.

 3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях Педагогического совета, согласовываются директором Школы, заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждаются на заседании Педагогического совета.

 3.5. Основанием для утверждения наставника является выписка из решения Педагогического совета.

 3.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого преподавателя, за которым он будет закреплен, по рекомендации педагогического совета Школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому преподавателю на срок от одного до трех лет.

 3.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями специалистов Школы:

- впервые принятыми преподавателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности;

- выпускниками средних и высших специальных учебных заведений;

-преподавателями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубление профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

 3.8. Замена наставника производится приказом директора Школы в случаях:

- увольнения наставника;

- перевода на другую работу наставника;

- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

- психологической несовместимости наставника и молодого специалиста.

 3.9. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

**4. 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 индивидуальный план работы по профессиональному развитию молодого преподавателя; с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету, давать конкретные задания, контролировать их выполнение;

- знакомить молодого специалиста со Школой, ее традициями;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю, правилами внутреннего трудового распорядка);

- провести инструктаж по правилам работы со школьной документацией: заполнение журнала, индивидуальных планов учащихся, отчет преподавателя за четверть, карты учащихся;

- проводить необходимое обучение;

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий;

- оказывать молодому преподавателю необходимую помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные недочеты;

- докладывать о процессе адаптации молодого преподавателями, результатах его труда по запросу директора Школы, заместителя директора по учебно-воспитательной работе;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**5. Права наставника.**

 5.1. Наставник имеет право:

- с согласия директора Школы, заместителя директора по учебно-воспитательной работе подключать для дополнительного обучения молодого преподавателя других преподавателей образовательной организации;

- проверять отчеты у молодого преподавателя в устной или письменной форме.

**6. Обязанности молодого преподавателя.**

 6.1. В период наставничества молодой преподаватель обязан:

- изучать Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, функциональные обязанности по занимаемой должности;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- выполнять индивидуальный план профессионального становления в установленные сроки;

- совершенствовать свой культурный и общеобразовательный уровень;

- периодически отчитываться перед наставником и методистом в устной или письменной форме

 6.2. По окончании срока наставничества молодой специалист в течение 10 дней должен сдать заместителю директора по учебно-воспитательной работе Школы или методисту следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;

- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**7. Права молодого преподавателя.**

 7.1. Молодой преподаватель имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации Школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- повышать квалификацию удобным для себя способом.

**8. Документы, регламентирующие наставничество.**

 8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее положение;

- приказ директора Школы об организации наставничества;

- индивидуальный план профессионального развития преподавателя;

- протоколы заседаний Педагогического совета.

**9. Заключительные положения.**

 9.1. Положение вступает в силу с момента его утверждения.

 9.2. Положение является локальным актом Школы. Внесение изменений и дополнений в Положение осуществляется в порядке, предусмотренном Уставом Школы.

 9.3. Настоящее Положение может быть изменено (дополнено) локальным актом Школы.