|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНОПротокол заседания методического совета от № |

**Положение о наставничестве**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение о наставничестве в учреждениях образования (далее – Положение) разработано на основании типового Положения о наставничестве, утвержденного постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси 27.01.2011 № 2 в целях организации и проведения профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических  (согласно ст.5 Субъекты и объекты образовательных отношений Кодекса об образовании) работников  учреждений образования.

2. Положение предназначено для педагогических работников государственного учреждения образования «Средняя школа № 3 г. Волковыска».

3. 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;

педагог-наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом;

молодой педагогический работник – лицо, поступившее на работу и осуществляющее свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее – молодой педагогический работник).

**ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

4. Цели и задачи:

оказание помощи 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;

создание условий для становления квалифицированного педагогического работника;

вовлечение молодого педагогического работника в образовательный трудовой процесс и общественную жизнь учреждения образования с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии;

адаптация молодого педагогического работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в учреждении образования;

формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности;

повышение качества подготовки и квалификации молодых педагогических работников, постоянное совершенствование форм и методов наставничества;

снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с нанимателем;

создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

**МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

5. Наставничество устанавливается для впервые принятого на работу молодого педагогического работника.

6. Наставничество организуется не позднее семи дней с момента принятия молодого педагогического работника на работу и вводится:

на срок до 1 года – над выпускниками учреждений, обеспечивающих получение высшего образования;

на срок до 2 лет – над молодыми педагогическими работниками, не имеющими высшего педагогического образования.

7. Наставничество организуется на основании приказа руководителя учреждения образования. В приказе указываются продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого педагогического работника, размер доплаты за наставничество. Приказ согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Между наставником и молодым педагогическим работником заключается соглашение о трудовом сотрудничестве (приложение 1).

8. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на  заместителя директора по учебной или воспитательной деятельности или руководителя предметного учебно-методического объединения (далее УМО).

9. Заместитель директора по учебной работе:

совместно с профсоюзным комитетом  готовит список наставников по организации и проект приказа для его утверждения;

рассматривает и согласовывает план организации и проведения наставничества (приложение 2);

организует обучение наставников передовым формам и методам обучения молодых педагогических работников, оказывает им методическую и практическую помощь в организации работы;

проводит инструктаж наставников и молодых педагогических работников;

совершенствует формы наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями системы образования;

изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в учреждении образования (в районе, городе);

вносит предложения о поощрении наставников;

организует аттестацию прошедших обучение молодых работников.

10. Ответственность за наставничество в учреждении образования несет руководитель учреждения образования.

11. Руководитель учреждения образования:

рассматривает и утверждает индивидуальный план наставничества;

создает необходимые условия для совместной работы молодого педагогического работника с закрепленным за ним наставником;

осуществляет контроль над ходом обучения;

совместно с другими лицами может участвовать в аттестации молодого педагогического работника.

12. В учреждении образования могут применяться формы наставничества:

индивидуальное наставничество – наиболее распространенная форма, при которой за наставником закрепляется один молодой педагогический работник;

групповое наставничество, при котором наставник руководит группой молодых педагогических работников;

коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним молодым педагогическим работником осуществляет трудовой коллектив (группа опытных педагогических работников);

коллективно-групповое наставничество, при котором наставничество трудового коллектива (группа опытных педагогических работников) осуществляется над группой молодых педагогических работников.

13. Наставник в течение десяти дней с момента начала обучения совместно с молодым педагогическим работником разрабатывает Индивидуальный план наставничества (приложение 3).

14. В течение всего периода обучения наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого педагогического работника в соответствии с индивидуальным планом наставничества.

15. По завершении выполнения индивидуального плана обучения наставник составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет ее руководителю учреждении образования.

16. Результаты обучения молодых педагогических работников оценивает квалификационная (аттестационная) комиссия в порядке, определенном законодательством.

17. Молодой педагогический работник должен быть уведомлен о решении (рекомендациях), вынесенном комиссией.

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА**

18. Требования к подбору наставника.

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный педагогический работник, который:

знает специфику деятельности учреждения образования и ее традиции;

владеет особенностями и спецификой работы по специальности молодого педагогического работника;

имеет продолжительный стаж работы по специальности в учреждении образования, богатый жизненный опыт, безупречную репутацию.

19. Наставник имеет право:

осуществлять обучение молодого педагогического работника в оговоренные сроки;

требовать от молодого педагогическогоработника выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;

ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, вносить предложения в профсоюзные органы, руководителю учреждения образования о поощрении молодого педагогического работника, увеличении размера заработной платы, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

с согласия руководителя учреждения образования привлекать для обучения молодого педагогического работника других педагогических работников;

участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника;

ходатайствовать перед квалификационной (аттестационной) комиссией о присвоении молодому педагогическому работнику квалификационной категории.

20. Наставник обязан:

разработать совместно с молодым педагогическим работником индивидуальный план наставничества;

ознакомить молодого педагогического работника с целями и задачами деятельности учреждения образования, условиями труда, основами корпоративной культуры;

ознакомить с требованиями по охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;

проводить необходимое обучение и контролировать выполняемую работу молодого педагогического работника, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

способствовать рациональной организации труда молодого педагогического работника;

личным примером развивать положительные качества молодого педагогического работника, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, 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.

21. Ответственность наставника:

наставник несет персональную ответственность за качество обучения молодого педагогического работника и за его действия в период прохождения наставничества, связанные с трудовой деятельностью в учреждении образования.

22. Показателем оценки эффективности работы наставника является адаптация молодого педагогического работника за период обучения.

**ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА**

23. Молодой педагогический работник имеет право:

обращаться за помощью к своему наставнику;

вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с обучением;

участвовать в обсуждении результатов наставничества;

выходить с ходатайством к руководителю учреждения образования о смене наставника.

24. Молодой педагогический работник обязан:

знать нормативные акты, определяющие его трудовую деятельность, особенности деятельности учреждения образования, функциональные обязанности по его специальности, занимаемой должности;

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;

исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией;

соблюдать соглашение о трудовом сотрудничестве между наставником и молодым педагогическим работником, индивидуальный план наставничества.

**СИСТЕМА МОРАЛЬНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ**

25. В целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении устанавливается надбавка в размере, определяемым руководителем учреждения образования по согласованию с профкомом.

26. Размер надбавки может изменяться приказом руководителя учреждения образования, по согласованию с профсоюзным комитетом, в связи с качеством выполнения наставником возложенных на него обязанностей по обучению и воспитанию закрепленного за ним молодого педагога.

27. В коллективный договор учреждения образования могут быть внесены гарантии о дополнительном стимулировании работы наставников: предоставление дополнительного поощрительного отпуска, заключение контракта на максимальный срок, единовременное денежное вознаграждение в случае закрепления молодого педагога и др.