****

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ЗУБУТЛИ–МИАТЛИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | |  | |

***с.Зубутли-Миатли Кизилюртовского района, ул. Школьная, 1.***

***e-mail: z-miat@yandex.ru***

**Утверждаю**

Директор МКОУ

«Зубутли-Миатлинская СОШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Кадиева П.А.

2017г.

**ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ**

**ПОЛОЖЕНИЕ «О НАСТАВНИЧЕСТВЕ»**  
  
**1. Общие положения.**

1.1. Школьное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами (учителями).  
  
1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста или впервые принятого учителя, не имеющего педагогического стажа, необходимых навыков и умений педагогической деятельности в области предметной специализации и методики преподавания.  
  
1.3. Правовой основой организации наставничества в школе являются Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации, нормативные акты Минобрнауки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников, а также настоящее Положение. Наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.  
  
Молодой специалист (учитель) - выпускник, получивший среднее специальное или высшее педагогическое образование по дневной форме обучения, не имеющий опыта работы, направленный на работу по распределению или принятый по личному заявлению после индивидуального собеседования.

**2. Цели и задачи наставничества.**

2.1. Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональной адаптации и профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

2.2.Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам (учителям) интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;  
- ускорение процесса профессиональной адаптации учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;  
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

**3. Организационные основы наставничества.**

3.1.Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2.Наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, имеющий стабильные высокие показатели в педагогической деятельности и стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

3.3.Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе, методист и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.4.Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми учителями, не имеющими стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;  
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению или принятыми по заявлению после индивидуального собеседования;  
- педагогическими работниками, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определённом классе (по определённой тематике).

3.5. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка дается во время промежуточного и итогового контроля.  
3.6. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:  
- увольнения наставника;  
- перевода на другую работу молодого учителя или наставника;  
- привлечения наставника в дисциплинарной ответственности;  
- несовместимости наставника и молодого специалиста.  
3.7. За успешную работу наставник поощряется в соответствии с действующей в школе системой стимулирующих выплат.

**4.Обязанности и права наставника**  
4.1 Наставник должен:  
- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные и локальные нормативные акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;  
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету и обеспечивать его выполнение;  
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения; вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);  
- проводить необходимое обучение разработке рабочей учебной программы по предмету, составлению поурочных планов-конспектов, самостоятельному анализу проведенных молодым специалистом уроков и внеурочных мероприятий;   
- систематически посещать проводимые молодым специалистом уроки и внеурочные мероприятия ( не менее 8 в четверть);  
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, передовыми педагогическими технологиями, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;  
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;  
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;  
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.  
4.2. Наставник имеет право:  
- с согласия руководителя подключать других сотрудников школы для дополнительного обучения молодого специалиста;  
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.  
  
**5. Обязанности и права молодого специалиста.**

5.1. В период наставничества молодой специалист обязан:  
- изучать Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы, функциональные обязанности по занимаемой должности;  
- выполнять план профессионального становления, посещать уроки и внеклассные мероприятия наставника и других опытных педагогов;  
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать педагогическими технологиями и практическими навыками по занимаемой должности;  
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;  
- совершенствовать свой профессиональный и культурный уровень;  
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и один раз в течение учебного года на производственном совещании.

5.2. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;  
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;  
- повышать свою квалификацию вне рамок наставничества