

Принято
Педагогическим советом
МОУ «Тверской лицей»
Протокол № 2 от « 5 » 11 2023 г.

Утверждаю:
директор МОУ «Тверской лицей»
И.В. Мейстер
Приказ № 1/20 от « 05 » 11 2023 г.



Положение о классической модели наставничества (менторства) в МОУ «Тверской лицей»

1. Общие положения

1. Наставничество - форма адаптации, практического обучения и воспитания новых педагогов в целях быстрого овладения навыками, приобретения необходимой должностной компетенции. Это школа практического профессионального обучения, воспитания, вхождения в трудовой коллектив.

2. Цель наставничества - повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые три года их работы, помощь в овладении педагогическими навыками, содействие в приобретении или совершенствовании профессиональных теоретических и практических знаний и умений.

3. Наставничество устанавливается над следующими сотрудниками:

- впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;
- принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);
- переведенными (назначенными) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков;
- между всеми категориями педагогов;
- между профессионалами педагогического сообщества.

4. Модели наставничества

Модель	Описание	Целевая группа	Задачи
Коучинг	Самообучение и	Все педагоги	Пополнение знаний,

	саморазвитие		обучение новым навыкам
Классическое наставничество (менторство)	Старший по возрасту и более опытный педагог передает свои знания	Все педагоги, в том числе вновь принятые или переведенные на новую должность	Обучить педагога новым навыкам, оказать помощь в адаптации. Осуществлять контроль по результатам работы. Оказать помощь в проблемных вопросах
Паритетное взаимодействие	Педагог или руководитель поддерживает педагога как равного	Все педагоги	Передать знания, оценить эффективность изменений в работе педагога, сформировать команду
Критическое взаимодействие	Два профессионала критически анализируют свою работу	Педагоги - профессионалы	Проследить прогресс в работе. Определить потребность в обучении

5. Наставником может быть директор, заместитель директора, заведующий кафедрой, опытный педагог со стажем работы не менее 7-10 лет.

6. Кандидатуры наставников определяются директором в соответствии с уровнем профессионализма, высшей квалификационной категорией и особыми личностными качествами: позитивным стилем общения и мировосприятия, педагогическими навыками, умением решать проблемы, способностью выделять приоритеты, с личным влиянием и авторитетом среди коллег.

7. Списочный состав наставников утверждается приказом директора.

8. За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов, или неопытных педагогов

9. Ответственность за организацию наставничества в лицее несет заместитель директора по учебно – воспитательной работе.

10. Заместитель директора лицея утверждает индивидуальный план наставничества, проводит инструктаж наставников и молодых специалистов, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником, осуществляет систематический контроль за ходом непрерывного профессионального обучения.

11. Критериями соответствия роли наставника следует считать: передачу знаний и опыта в профессиональной деятельности; умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии; готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к учебной среде; способность

применять современные подходы и новые формы обучения; служить положительным примером в профессии и общении.

12. Молодой специалист выполняет план своей работы, готовит годовые отчеты.

13. Наставник составляет свой план и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста, готовит годовые отчеты о работе.

15. Администрация, профсоюзный комитет поощряет морально и материально наставников за проводимую ими успешную наставническую работу с молодыми специалистами.

16. Профсоюзная организация содействует всеми средствами в повышении профессионального уровня специалиста, мотивирует его к вступлению в Профсоюз и направляет усилия на профессиональное и общественное продвижение работника.

2. Цели наставничества

1. Подготовить молодых специалистов к самостоятельной работе по специальности и профессии.

2. Повысить профессиональный уровень специалистов, их теоретических знаний и практических навыков.

3. Воспитать настоящего педагога, верного своей профессии.

4. Сохранить преемственность между поколениями педагогических работников, передачу опыта, традиций, взаимную поддержку и стабильность кадрового потенциала в коллективах.

3. Задачи и направления работы

1. Четкая организация и систематическое проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в овладении профессией, нормами педагогической этики, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в профсоюзном движении и общественной жизни лица, приобретении индивидуальных знаний, умений и навыков.

2. Воспитание на примерах работы лучших работников организации, достигших высоких учебных показателей.

3. Организация и проведение трудовых праздников (посвящение в профессию, первый рабочий день, чествование передовиков и ветеранов здравоохранения).

4. Использование личного примера наставника в труде и воспитании молодых специалистов.

5. Общение во вне рабочее время, ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки и содействия молодому специалисту в решении сложных для него производственных проблем.

6. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы.

7. Формирование у молодых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов обучения, диагностики и рефлексии.

8. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.

9. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других образовательных организаций.

10. Ведение установленной документации (планы, дневник наставника и др.).

11. Подведение итогов работы по наставничеству.

12. Материальное и моральное стимулирование и поощрение наставничества.

4. Результатами эффективной работы наставника считаются

- ✓ формирование у лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, практических навыков выполнения должностных обязанностей;
- ✓ применение лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, рациональных и безопасных приемов и методов труда;
- ✓ освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;
- ✓ положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию;
- ✓ самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- ✓ дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей.

5. Обязанности наставника и наставляемого

В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, локальными актами лица, Коллективным договором.

Наставник обязан:

- ✓ максимально индивидуализировать процесс обучения и воспитания молодого специалиста;
- ✓ составлять индивидуальный план работы с молодым специалистом;
- ✓ знакомить молодого специалиста с целями и задачами деятельности учреждения, производственными и социально-бытовыми условиями

- подразделения, основами корпоративной культуры, традициями в коллективе;
- ✓ знакомить с требованиями по основной работе по специальности, охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором;
 - ✓ проводить необходимое обучение и контролировать выполняемую работу молодого специалиста, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
 - ✓ просто и доступно заострять внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, поддерживать, помогать утвердиться в профессиональном мастерстве;
 - ✓ получить представление об отношении молодого специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и о других его личностных способностях и развивать их;
 - ✓ предоставлять отчет о работе наставника ежеквартально и по итогам года ответственному лицу по структурному подразделению и в Совет наставников.

Молодой специалист обязан:

- ✓ выполнять правила внутреннего трудового распорядка организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией, трудовым договором, Коллективным договором, локальными актами учреждения и указаниями наставника;
- ✓ в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить положения Устава организации, получить и использовать в работе необходимую информацию о действующих законодательных и нормативных документах, регламентирующих деятельность организации и конкретного специалиста;
- ✓ постоянно взаимодействовать со своим наставником, максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в организации, уточнения неясных для себя вопросов производственной деятельности;
- ✓ стремиться приобрести навыки и умения в профессиональном труде;
- ✓ выступать с инициативами и занимать активную общественную позицию.
- ✓

6. Права и ответственность

Права и ответственность наставников и молодых специалистов основываются на правах и ответственности работников медицинских организаций, определенных законодательством Российской Федерации, а также локальными актами учреждений и соответствующими должностными обязанностями.