

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
«Школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья
с. Малый Толкай»**

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ школы-интерната
с. Малый Толкай
_____ /Самойлова Т.И.
Приказ №9/1 от 09.02.2023 г.

Изменения в Положение о наставничестве

1.Пункт 1.2. дополнить абзацем следующего содержания:

Наставник – более опытный работник организации, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных работников.

Наставник :

-опытный педагог, имеющий высокие результаты профессиональной деятельности;

-преданный своей профессии, заинтересованный в развитии своей организации;

-готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия ;

-берущий на себя ответственность за другого человека, помогающий ему преодолеть профессиональные затруднения, помогающий ему реализовать свой потенциал;

-специалист, у которого наставляемый может получить совет, рекомендацию, конкретную помощь в освоении новых трудовых функций, профессиональных компетенций.

Классический наставник- педагог профессионал, у которого можно получить совет, рекомендации, помощь в овладении новыми компетенциями на рабочем месте.

Наставляемый (стажер) – новый работник организации, прикрепляемый к наставнику. Человек, осваивающий новые или развивающий имеющиеся компетенции с помощью наставника; участник программы наставничества.

Наставляемый:

-молодой(начинающий) учитель, воспитатель, классный руководитель, заместитель руководителя, руководитель, наставник, тьютор;

-любой педагог, испытывающий затруднения, с низкими образовательными результатами обучающихся, конкурсант, аттестуемый.

Многофункциональная система наставничества – организация психолого-педагогического сопровождения непрерывного разноуровневого и разновекторного развития личности наставляемых, раскрытия их дарований и возможностей разными наставниками (классический наставник, тьютор, коуч, ментор, куратор).

2.Добавить пункт 1.3. «В Организации осуществляется классическое наставничество – опытный педагог- молодой педагог.»

1.4. «Обучение организуется на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение молодого педагога в выполнение должностных обязанностей и в деятельность организации».

1.5. « Система наставничества в Организации - систематизированная форма корректирующего/стимулирующего воздействия на наставляемых более опытными педагогами путем оказания им помощи в овладении новыми компетенциями без отрыва от реальных задач и трудовой деятельности.

Она позволяет:

-каждому желающему обрести наставника или наставников;

-развивать и у наставников, и у наставляемых способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них трудовые функции;

- быстро адаптироваться к условиям работы и к позитивным традициям сообщества.»

3. Раздел 3 дополнить подразделом 3.6.

« Организация :

-разрабатывает (в рамках своей компетенции) и реализует мероприятия дорожной карты внедрения региональной программы многофункционального наставничества в образовательной организации;

- разрабатывает и реализует программы наставничества в соответствии с утверждённой моделью и методическими рекомендациями регионального центра наставничества;
- привлекает, обучает и контролирует деятельность наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначает куратора внедрения региональной программы многофункционального наставничества в образовательной организации;
- обеспечивает инфраструктурное и материально-техническое сопровождение реализации программ наставничества;
- осуществляет персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций); •
- формирует базы данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой программы наставничества, в формате непрерывного образования.»

4. Дополнить Положение разделом 7 следующего содержания:

«Поощрения наставников

7.1.В Организации осуществляется два вида поощрения: материальное, моральное.

7.2.Материальное поощрение осуществляется из выплат стимулирующей части и специальной части.

7.2.1. В критерии эффективности включен критерий «Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог» . Максимально возможное количество баллов -1. Подтверждающим документом является справка о результатах деятельности наставляемого.

7.2.2. Директор Организации издает приказ в начале учебного года о ежемесячной доплате за наставническую деятельность педагогических

работников с указанием фиксированной суммы. Организация вправе изменять сумму выплат в сторону увеличения или уменьшения в зависимости от объема средств специальной части ФОТ.

7.3. Моральные поощрения осуществляются награждением грамотой Организации в конце окончания периода наставничества либо при достижении высоких результатов в работе наставляемого до окончания периода наставничества. Кроме этого о результативности деятельности сообщается на педагогическом совете Организации».

5. Дополнить Положение разделом 8 следующего содержания:

«Заключительная часть.

8.1. Данное Положение вступает в законную силу с момента подписания руководителем Организации.

8.2. Порядок внесения изменений и дополнений в существующее Положение производится в соответствии с изменением федеральных законодательных/нормативных актов.

8.3. Положение утрачивает силу в связи с принятием нового локального акта»