

Согласовано
Председатель ПК
Навроцкая З.Н.
«30» 08 2019 г.

Рассмотрено
на заседании педагогического
совета
Протокол № 1 «29» 08 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ГБОУ ШКОЛА № 1575

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических работников, оказания им помощи в освоении профессии, овладении в полном объеме должностными обязанностями посредством ознакомления с современными методиками и приемами педагогического труда, передачи наставником личного опыта.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 8).

1.3. Основные понятия Положения:

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.

Наставничество в школе предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога 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.

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

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

1.4. К молодым педагогическим работникам относятся следующие категории сотрудников Школы:

- впервые принятые на работу педагоги (специалисты), не имеющие педагогического трудового стажа и опыта педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
- учителя, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- учителя со стажем до 3 лет, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в ГБОУ Школа № 1575 (далее – Школа) является введение молодых педагогических работников в педагогическую практическую деятельность, закрепление их на работе в Школе.

2.2. Основные задачи:

- всесторонне обогащать имеющиеся у молодых педагогов знания в области педагогики и предметной специализации, методики преподавания, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них задачи по занимаемой должности;

- оказать помощь 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;

- вовлекать молодого педагогического работника в образовательный трудовой процесс и общественную жизнь Школы с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии;

- адаптировать молодого педагогического работника в трудовом коллективе, помогать ему осваивать корпоративную культуру, принимать традиции трудового коллектива и правила поведения в Школе;

- создавать условия для максимального раскрытия индивидуальных возможностей молодого педагога;

- повышать профессиональное мастерство и квалификацию молодого педагога, создавать условия для становления и развития его профессиональных качеств и компетенций;

- обеспечивать постоянное совершенствование форм и методов наставничества;

- мотивировать молодых педагогических работников к установлению стабильных, длительных трудовых отношений в коллективе, снижать текучесть кадров;

- способствовать усвоению современного опыта и традиций коллектива Школы молодыми педагогическими работниками;

- способствовать созданию в коллективе благоприятного социально-психологического климата и творческого настроя на деятельность.

3. Механизм реализации наставничества

3.1. Школьное наставничество организуется в соответствии с настоящим Положением и на основании приказа директора Школы.

3.2. Кандидатура наставника рекомендуется и утверждается на Методическом совете Школы сроком на 1 год.

3.3. Наставник совместно с молодым специалистом составляет и реализует Индивидуальную программу наставничества с молодым педагогическим работником.

3.4. Руководство деятельностью наставников осуществляет на уровне Школы заместитель директора.

3.5. Заместитель директора совместно с комитетом первичной профсоюзной организации составляет списки молодых педагогических работников и наставников для формирования проекта приказа.

3.6 Заместитель директора рассматривает и согласовывает план организации и проведения наставничества.

3.7. Заместитель директора обеспечивает контроль, оказывает педагогам-наставникам методическую и практическую помощь в проведении наставнической деятельности, изучает и распространяет положительный опыт наставничества в Школе.

3.8. Заместитель директора вносит предложения о поощрении наставников за особые успехи в работе.

3.9. В системе наставничества в Школе могут применяться следующие 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 коллектив (группа опытных педагогических работников);

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

3.10. В течение всего периода наставничества наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого педагогического работника в соответствии с индивидуальной программой наставничества, при необходимости корректирует ее.

3.11. По завершении выполнения индивидуальной программы обучения наставник отчитывается о достигнутых результатах. Показателем эффективности работы наставника является качественное выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период обучения и после окончания обучения (в период самостоятельной педагогической деятельности).

3.12. В ходе работы приказом директора Школы может быть произведена замена наставника в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и молодого педагогического работника;
- других объективных причин (рассматриваются в индивидуальном порядке).

4. Деятельность наставника

4.1. Требования к подбору наставника.

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный педагогический работник, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в

общении, имеющий опыт воспитательной и методической работы, стабильно высокие показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом.

4.2. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разработать совместно с молодым педагогическим работником индивидуальную программу наставничества;
- ознакомить молодого педагогического работника с целями и задачами деятельности Школы, условиями труда, основами корпоративной культуры;
- ознакомить молодого педагогического работника с требованиями по охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка Школы;
- ознакомить молодого специалиста со Школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений, ее традициями;
- проводить необходимое обучение и курировать выполняемую работу молодого педагогического работника, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- присутствовать на уроках и внеурочных мероприятиях, проводимых молодым педагогическим работником, с последующим анализом занятия, **не реже 2 раз в месяц**;
- приглашать молодого педагогического работника на свои уроки и внеурочные мероприятия;
- способствовать рациональной организации труда молодого педагогического работника;
- проявлять чуткость и внимательность, в корректной форме давать оценку результатам работы молодого педагогического работника, терпеливо и тактично помогать в преодолении имеющихся проблем;
- личным примером развивать положительные качества молодого педагогического работника, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного кругозора и профессионального уровня;
- рекомендовать обучающую литературу, технологии, методики, приемы, формы организации образовательной деятельности молодому педагогическому работнику;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагогического работника, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого педагогического работника.

4.3. Наставник имеет право:

- осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника;
- требовать от молодого педагогического работника выполнения рекомендаций по вопросам, связанным с улучшением его профессиональной деятельности;
- ходатайствовать перед руководством Школы о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого педагогического работника;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, вносить предложения в профсоюзные органы, директору Школы

о поощрении молодого педагогического работника, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- с согласия директора Школы привлекать для организации методической помощи по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника других педагогических работников;

- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника.

4.4. Ответственность наставника:

- наставник несет персональную ответственность за оказание методической помощи молодому педагогическому работнику, связанной с трудовой деятельностью в школе.

4.5. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период наставничества, адаптация молодого педагогического работника в школе, его дальнейшая эффективная самостоятельная педагогическая деятельность.

4.5. Стимулирование работы наставника

Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой, вручение ценного подарка, награждение иными ведомственными наградами;

- внесение предложения о рекомендации по результатам аттестации к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности в порядке должностного роста;

- материальное поощрение.

5. Деятельность молодого педагогического работника

5.1. Молодой педагогический работник имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;

- вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации в Школе;

- участвовать в обсуждении результатов наставничества;

- выходить с ходатайством о смене наставника;

- защищать профессиональную честь и достоинство;

- повышать квалификацию любым удобным для себя способом.

5.2. Молодой педагогический работник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- знать особенности деятельности Школы, функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;

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

- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных должностных (служебных) обязанностей;
- учиться у наставника современным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- периодически отчитываться перед наставником о проделанной работе.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение подлежит рассмотрению на Педагогическом совете, согласуется Председателем ПК Школы и утверждается приказом директора Школы. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение также подлежит рассмотрению на Педагогическом совете (оформляется протоколом), согласуется с Председателем ПК и утверждается приказом директора Школы.

10.2. Настоящее Положению вступает в силу с даты его утверждения.

10.3. Вопросы, не урегулированные данным Положением, подлежат рассмотрению в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, города Москвы, Уставом ГБОУ Школа № 1575, другими локальными актами Школы.