

ПРИНЯТО:
на педагогическом совете
ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ»
им.В.И.Фокина
с.Большая Глушица
Протокол № 1 от
30.08.2019 г.

СОГЛАСОВАНО:
председатель Профсоюзного
комитета
ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ»
им.В.И.Фокина
с.Большая Глушица
_____ Е.В.Бондаренко
30.08. 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО:
приказом директора
ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ»
им.В.И.Фокина
с.Большая Глушица
№ 275-ОД от 02.09.2019 г.
_____ С.М.Уколова

**Положение о наставничестве
в ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ»
им. В. И. Фокина с. Большая Глушица**

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ» им. В.И.Фокина с.Большая Глушица (далее – 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. 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. 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 – лицо, поступившее на работу и осуществляющее свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей.

1.3. К молодым педагогическим работникам относятся следующие категории сотрудников организации:

- впервые принятые на работу педагоги (специалисты), не имеющие педагогического трудового стажа и опыта педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
- учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования со стажем до 3 лет, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков, занятий в определенном классе, группе (по определенной тематике).

2.Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является введение молодых педагогических работников в педагогическую практическую деятельность, закрепление их на работе в ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ» им.В.И.Фокина с.Большая Глушица.

2.2. Задачи:

- всесторонне развивать 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 ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ» им.В.И.Фокина с.Большая Глушица 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 ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ» им.В.И.Фокина с.Большая Глушица;
- создавать условия для максимального раскрытия индивидуальных возможностей молодого учителя, воспитателя, педагога дополнительного образования;
- оказывать своевременную поддержку педагогических инициатив с организацией исследовательской деятельности молодого педагога;
- формировать нравственные принципы, чувство долга и ответственности, уважение к профессии и добросовестное отношение к трудовой деятельности;
- повышать профессиональное мастерство и квалификацию молодых педагогических работников, 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 лучшего опыта и традиций коллектива образовательного учреждения молодым педагогическим работником;
- способствовать созданию в коллективе благоприятного социально-психологического климата и творческого настроения на дальнейшую деятельность;
- ускорять процесс профессионального становления и развития, творческого самоопределения педагога.

3. Механизм реализации наставничества

- 3.1. Наставничество устанавливается и организуется на основании приказа директора школы и настоящего Положения. В приказе указываются продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого педагогического работника, размер доплаты за наставничество. Приказ согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.
- 3.2. Наставничество осуществляется на уровне школы, структурного подразделения, но может быть осуществлено и на муниципальном уровне (для работников узких специальностей с привлечением внешкольных специалистов).
- 3.3. Кандидатура наставника рекомендуется и утверждается на методическом совете школы, структурного подразделения сроком на 1 год.
- 3.4. Наставник составляет и реализует индивидуальную программу наставничества с молодым педагогическим работником.
- 3.5. Руководство деятельностью наставников осуществляет на уровне школы, структурного подразделения заместитель директора по учебной части, методист, в котором работает молодой педагогический работник;
 - 3.5.1. Заместитель директора по УЧ, методист совместно с комитетом первичной профсоюзной организации составляет списки молодых педагогических работников и наставников для формирования проекта приказа;
 - 3.5.2. Заместитель директора и методист рассматривают и согласовывают план организации и проведения наставничества;
 - 3.5.3. Заместитель директора по УЧ, методист обеспечивает контроль и организует обучение педагогов –наставников передовым формам и методам обучения молодых педагогических работников, оказывает им методическую и практическую помощь в проведении наставнической деятельности;
 - 3.5.4. Заместитель директора по УЧ, методист совершенствует формы наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями системы образования, изучает, обобщает и распространяет передовой положительный опыт организации наставничества в школе, структурном подразделении;
 - 3.5.5. Заместитель директора по УЧ и методист вносят предложения о поощрении наставников за особые успехи в работе.
- 3.6. В системе наставничества в школе, структурном подразделении 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.

3.8. Наставник с момента начала работы молодого специалиста совместно с ним разрабатывает индивидуальную программу работы (наставничества).

3.9. В течение всего периода наставничества наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого педагогического работника в соответствии с индивидуальной программой наставничества.

3.10. В течение всего периода наставничества наставник контролирует выполнение индивидуальной программы и, по необходимости, корректирует ее вместе с молодым педагогическим работником.

3.11. По завершении выполнения индивидуальной программы обучения наставник составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет их на заседании методического совета. 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 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, стабильные 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 план -программу наставничества;
- ознакомить молодого педагогического работника с целями и задачами деятельности школы, структурного подразделения, условиями труда, основами корпоративной культуры;
- ознакомить молодого педагогического работника с требованиями по охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка школы, структурного подразделения;

- знакомить молодого специалиста со школой, структурным подразделением, с расположением учебных классов, групп, 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, занятиях и внеурочных мероприятиях, проводимых молодым педагогическим работником, с последующим анализом занятия не реже 2 раз в месяц;
- приглашать молодого педагогического работника на свои уроки, занятия и внеурочные мероприятия;
- способствовать рациональной организации труда молодого педагогического работника;
- 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, составлять характеристику по итогам обучения, 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, структурного подразделения 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, руководителю школы, структурного подразделения о поощрении молодого педагогического работника, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- с согласия руководителя школы, структурного подразделения 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, структурном подразделении.

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

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, структурном подразделении;
- 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, структурного подразделения, 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;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- периодически отчитываться перед наставником о проделанной работе.

6. Документы, регламентирующие наставничество.

К документам, регламентирующим наставничество относятся:

- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» N 273 –ФЗ, 29.12.2012г. М.: Центр «Школьная книга». –2013. -240с.
- Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013г. N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)»;
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- настоящее Положение;
- протоколы заседаний, на которых рассматриваются вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры передового опыта проведения работы по наставничеству.