


**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №235
С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ
ОТДЕЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ПРЕДМЕТОВ
ИМ. Д.Д. ШОСТАКОВИЧА
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**
(ГБОУ средняя школа №235 им. Д.Д. Шостаковича)

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
ГБОУ средней школы №235
им. Д.Д. Шостаковича
Протокол от 28.08.2020
№ 1

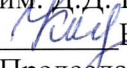
УЧТЕНО

Мнение Родительской
общественности
ГБОУ средней школы №235
им. Д.Д. Шостаковича
 В.И. Кокшаров

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБОУ средней школы №235
им. Д.Д. Шостаковича
 Т.В. Стаховский
Приказ от 22.07.2020
№ 164-О

УЧТЕНО

Мнение Совета школы
ГБОУ средней школы №235
им. Д.Д. Шостаковича
 В. Коваленко
Председатель Совета школы

ПОЛОЖЕНИЕ

наставничестве в ГБОУ средней школе №235 им. Д.Д. Шостаковича

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Министерства просвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества», методическими рекомендациями от 28.12.2021 по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников. Правовой основой института наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства просвещения Российской Федерации; Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников Санкт-Петербурга.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок организации педагогического наставничества в ГБОУ средней школе №235 им. Д.Д. Шостаковича (далее – Школа).

1.3. Наставничество – социальный институт, осуществляющий передачу и ускорение профессионального опыта и адаптации, форма преемственности поколений. Наставничество в Школе является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации, способствующей повышению престижа педагогической профессии, закреплению педагогических кадров.

Наставник – опытный педагог (учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования и др.), обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики

преподавания и воспитания, готовый к передаче знаний, умений, навыков и личного опыта.

Молодой специалист – начинающий педагог (учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования и др.), имеющий опыт работы в должности менее 5 лет, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих педагогических навыков и умений.

Вновь прибывший специалист – педагог, имеющий опыт работы в другом образовательном учреждении, принятый на работу в Школу в текущем учебном году.

Наставничество предполагает повышение профессиональной педагогической компетентности молодого и вновь прибывшего специалиста под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану профессионального становления (сопровождения) в течение 1-3 лет.

1.4. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого и вновь прибывшего специалиста необходимых компетенций для осуществления педагогической деятельности.

1.5. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

1.6. Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

2. Цель, виды и задачи наставничества

2.1. Цели наставничества:

– формирование положительного отношения у молодого и вновь прибывшего специалиста к педагогическому труду;

– оказание всесторонней помощи и поддержки молодому и вновь прибывшему специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию;

– содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных наклонностей молодого и вновь прибывшего специалиста и закреплении его в Школе;

– создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого и вновь прибывшего специалиста к дальнейшей педагогической деятельности, для формирования и развития его профессиональной педагогической компетентности.

2.2. Направления наставничества:

- профессиональная самореализация молодого и вновь прибывшего педагога (осуществляется председателем методического объединения молодых и вновь прибывших специалистов)

- методическое сопровождение молодого и вновь прибывшего специалиста (осуществляется наставником-предметником).

2.2.1. Задачи председателя методического объединения молодых и вновь прибывших специалистов:

– согласовать с молодым или вновь прибывшим специалистом индивидуальный план его профессионального становления;

– создавать условия для профессионального роста молодого и вновь прибывшего специалиста, его содействия научного поиска, творчества в педагогическом процессе;

– объяснять систему поощрения как внешнюю (материальную), так и внутреннюю (оценка

результатов труда, признание со стороны коллег);

–содействовать укреплению и повышению престижа, важности и нужности педагогической деятельности в глазах молодых специалистов;

–содействовать адаптации молодого и вновь прибывшего специалиста к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в Школе, сознательному творческому отношению к выполнению обязанностей педагога;

–обеспечивать возможность для создания ситуации успеха. 2.2.2. Задачи наставника-предметника:

–согласовать с молодым и вновь прибывшим специалистом индивидуальный план его профессионального сопровождения;

–сопровождать подготовку молодого и вновь прибывшего специалиста к урокам;

–информировать о системе оценки качества;

–осуществлять комплексное методическое сопровождение формирования и совершенствования блоков профессиональных компетенций педагога: предметного, методического, психолого-педагогического, коммуникативного (включая ИКТ).

2.2.3 Функции наставника:

2.2.3.1 Социально-психологическая:

–создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому и вновь прибывшему специалисту в выстраивании отношений с коллективом, учащимися и их родителями;

–ознакомление с корпоративными традициями, приобщение к общественной жизни, вовлечение в мероприятия Школы;

–оказание помощи в осмыслении и преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности и укреплении стремления к лучшим результатам;

–оптимизация процесса адаптации молодого и вновь прибывшего специалиста, с опорой на знание его профессиональных, деловых, нравственных качеств, особенностей его личности;

–раскрытие творческого потенциала молодого и вновь прибывшего специалиста, привлечение его к экспериментальной, инновационной деятельности в школе.

2.2.3.2 Учебно-дидактическая:

–оказание помощи молодому и вновь прибывшему специалисту в овладении профессией;

–содействие формированию у молодого специалиста умений и навыков педагогического труда;

–закрепление интереса к учащемуся как к главному объекту педагогической деятельности;

–осуществление руководства приобретением практических навыков молодым и вновь прибывшим специалистом при:

–формировании собственной системы работы с учащимися;

–использовании им новых педагогических технологий, разнообразных форм и методов учебно-воспитательной работы;

–формировании организаторских, управленческих умений;

–осуществлении индивидуальной работы с учащимися и их родителями;

–взаимодействии со всеми структурными подразделениями Школы;

–содействие в создании необходимых условий труда для развития его творческих способностей и профессионального роста.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Назначение наставника производится по рекомендации методического совета Школы при согласовании с заместителем директора, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста.

Наставничество закрепляется приказом директора Школы, с указанием срока наставничества (от одного года).

3.2. Наставник утверждается на заседании методического (педагогического) совета по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- положительный опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.3. В качестве коллективного наставника может выступать часть педагогического коллектива, учителя, имеющие стаж работы в образовательной организации не менее 5-х лет и стремление оказывать помощь и поддержку молодым и вновь прибывшим специалистам.

3.4. Наставник может сопровождать одновременно не более двух молодых и вновь прибывших специалистов.

3.5. Назначение и замена (завершение полномочий) наставника производится приказом директора в случаях:

- на основании личного заявления молодого и вновь прибывшего специалиста или наставника;
- длительного отсутствия наставника по причине болезни, ухода за ребенком, ухода за нетрудоспособным членом семьи, длительного отпуска сроком до одного года, командировки, обучения и иным причинам;
- увольнения наставника или молодого и вновь прибывшего специалиста;
- перевода на другую работу наставника или молодого и вновь прибывшего специалиста;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.6. Директор вправе поощрять работников, добросовестно исполняющих функции по наставничеству в соответствии со ст.191 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором и Положением об оплате труда работников образовательной организации.

4. Обязанности наставника

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых и иных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности.

4.2. Находиться в постоянном взаимодействии со всеми структурами Школы, осуществляющими работу с категорией начинающих педагогов (предметные объединения, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет).

4.3. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.

4.4. Представлять отчет о работе наставника (не реже 2-х раз в год). 4.5. Наставник-предметник обязан:

–разработать совместно с молодым и вновь прибывшим специалистом индивидуальный план его профессионального сопровождения формирования и развития у четырех блоков профессиональных компетенций;

–сопровождать подготовку молодого и вновь прибывшего специалиста к осуществлению трудовых действий: подготовка к учебным занятиям, внеклассным мероприятиям; оценка планируемых результатов и др.;

–проводить разработку рабочих программ;

–проводить все виды анализа урока;

–организовать взаимопосещение занятий (наставник – молодой специалист – опытные педагоги).

4.6. Наставник-консультант обязан:

–разработать совместно с молодым и вновь прибывшим специалистом индивидуальный план его профессионального становления; саморазвития у молодого специалиста четырех блоков профессиональных компетенций;

–осуществлять включение молодого и вновь прибывшего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т. ч. и на личном примере;

–объяснять систему поощрения как внешнюю (материальную), так и внутреннюю (оценка результатов труда, признание со стороны коллег);

–создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

–содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для начинающих педагогов различных уровней (слеты, конференции, форумы и др.);

–рекомендовать участие в профессиональных конкурсах.

5. Права наставника

5.1. Привлекать с согласия курирующего заместителя руководителя других работников образовательной организации для оказания помощи молодому и вновь прибывшему специалисту.

5.2. Требовать рабочие отчеты молодого и вновь прибывшего специалиста,

как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста

6.1. Изучать Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иные федеральные законы и нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность.

6.2. Выполнять индивидуальный план профессионального становления (сопровождения) в сроки, определенные данным локальным актом и приказом директора.

6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6.5. Повышать свой образовательный и культурный уровень.

6.6. Своевременно отчитываться о выполнении индивидуального плана педагогического становления (сопровождения).

7. Права молодого и вновь прибывшего специалиста

7.1. Вносить на рассмотрение курирующего заместителя директора и (или) методического совета предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать свои профессиональные честь и достоинство.

7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4. Изучать деятельность иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

7.5. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

8. Руководство совместной работой молодого и вновь прибывшего специалиста и наставника

8.1. Организация работы председателя методического объединения молодых и вновь прибывших специалистов, наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя руководителя, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности.

8.2. Заместитель директора, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности, обязан:

–представить назначенного молодого специалиста педагогам, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

–создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;

–посещать отдельные занятия, проводимые наставником и молодым специалистом;

–организовать творческую группу наставников и осуществлять их обучение современным формам и методам обучения, основам педагогики и психологии, оказывать методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми

специалистами;

–изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в организации, осуществляющей образовательную деятельность;

–вносить предложения о применении мер поощрения наставников.

8.3. Председатель методического (педагогического) совета обязан:

–обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом, регламентирующим организацию наставничества;

–осуществлять систематический контроль работы наставника;

–заслушать и утвердить на заседании методического (педагогического) совета отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю руководителя, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности.

9. Документы, регламентирующие деятельность наставника

- К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- локальный нормативный акт, регламентирующий организацию наставничества;
- приказ руководителя образовательной организации;
- годовой план работы методического объединения молодых и вновь прибывших специалистов (см. Приложение № 1)
- протоколы заседаний методического (педагогического) совета;
- индивидуальный план работы с молодым специалистом (см. Приложение № 2)

План работы методического объединения молодых и вновь прибывших специалистов

Цель:

Задачи:

№	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный

Индивидуальный план работы с молодым или вновь прибывшим специалистом

Методическое объединение:

Методист МО молодых специалистов:

Педагог-наставник:

Молодой/Вновь прибывший специалист

Общая цель работы наставника с молодым специалистом:

создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого/вновь прибывшего специалиста, формирование профессиональных умений и навыков молодого специалиста для успешного применения их в профессиональной деятельности

Общие задачи работы наставника с молодым/вновь прибывшим специалистом (добавить при необходимости):

- создать условия для профессиональной и психологической адаптации молодого/вновь прибывшего специалиста;
- оказать методическую помощь молодому/вновь прибывшему специалисту в повышении уровня организации учебно–воспитательной деятельности;
- создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого/вновь прибывшего педагога;
- развить потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;

**План работы наставника с молодым/вновь прибывшим специалистом в 20__ /20__ учебном году
(1-й год работы)**

Планируемые результаты:

№	Мероприятие	Срок по плану	Факт. дата	Ответственный

Итоги/результаты работы: