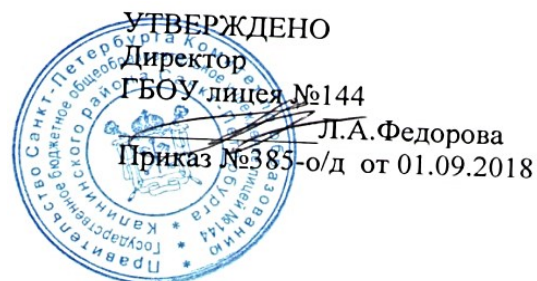


Согласовано
Педагогическим Советом
Протокол № 149
от «30» августа 2018 года

Принято
Общим собранием
ГБОУ лицея № 144
Протокол № 33
от «30» августа 2018 года



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ ГБОУ ЛИЦЕЯ № 144 КАЛИНИНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

1. Общие положения

1.1. Школьное наставничество - разновидность индивидуальной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист - начинающий учитель, закончивший высшее или среднее специальное заведение и не имеющий опыта педагогической работы.

Малоопытный специалист - учитель, не имеющий трудового стажа по профессии, или учитель, переведенный на другую работу, требующую расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

1.2. Школьное наставничество предусматривает индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого или малоопытного специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого или малоопытного специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.3. Правовой основой института школьного наставничества являются ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273 ФЗ, ст.28, ст.30, ст.47, ст.48; Закон Санкт-Петербурга «Об образовании в Санкт-Петербурге» от 17 июля 2013 года № 461-83, другие нормативные акты Минобрнауки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений, Устав ГБОУ лицея № 144, настоящее Положение и другие локальные акты лицея.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью школьного наставничества в образовательной организации является оказание помощи молодым и малоопытным учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в лицее кадрового ядра.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре молодого специалиста или малоопытного специалиста, вновь прибывшего педагога.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора лицея.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместители директора лицея по учебной и методической работе, а также руководители методических объединений,

в которых организуется наставничество.

3.3. Руководитель методического объединения рекомендует наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе гимназии (предпочтительно стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету).

3.4. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора лицея с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

3.5. Назначение наставника производится не позднее, чем через 2 недели после назначения молодого или малоопытного специалиста на должность.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников лицея:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7. Замена наставника производится приказом директора лицея в следующих случаях:

- при увольнении наставника;
- при переводе на другую работу подшефного или наставника;
- при психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.8. Для мотивации деятельности наставнику устанавливается надбавка к заработной плате. За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором лицея по действующей системе поощрения.

4. Обязанности наставника

4.1. В соответствии с возложенными задачами наставник имеет следующие обязанности:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого или малоопытного специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым или малоопытным специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого или малоопытного специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг общения;
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым или малоопытным специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому или малоопытному специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого или малоопытного специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого или малоопытного специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого или малоопытного специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе.

5. Права наставника

5.1. С согласия заместителя директора по УВР (руководителя методического объединения) подключать для дополнительного обучения молодого или малоопытного специалиста других сотрудников лицея;

5.2. Использовать информацию о своем назначении наставником для разработки портфолио профессиональной деятельности при прохождении процедуры аттестации.

6. Права и обязанности молодого и малоопытного специалиста

6.1. В период наставничества молодой и малоопытный специалист обязаны:

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лицея и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения;
 - знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
 - повышать квалификацию удобным для себя способом.

7. Документы, регламентирующие наставничество.

7.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора лицея об организации наставничества;
- планы работы методического совета и методических объединений;
- протоколы заседаний методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.