



**Департамент образования и науки города Москвы
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы
«Школа №1557 имени Петра Леонидовича Капицы» (ГБОУ Школа № 1557)**



СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом
ГБОУ Школа № 1557
Председатель профкома
И.Ю.Бурак
(протокол от 15.03.2021г. № 23)



УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБОУ Школа № 1557

Т.Н.Грабарник
15.03.2021г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) определяет порядок осуществления наставничества в отношении начинающих педагогов в ГБОУ Школа № 1557 (далее – образовательная организация), права и обязанности начинающего педагога, функции, права и обязанности наставника, а также меры по его моральному и материальному стимулированию.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), Законом города Москвы от 30 сентября 2009 г. № 39 «О молодежи», Отраслевым соглашением между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2022 годы, коллективным договором образовательной организации, локальными нормативными актами образовательной организации.

1.3. Под начинающим педагогом в целях настоящего Положения понимается педагогический работник образовательной организации, стаж педагогической деятельности которого не превышает одного года (далее - начинающий педагог).

1.4. Образовательная организация совместно с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) разрабатывает критерии осуществления педагогического наставничества в отношении начинающих педагогов (далее – наставничество) и оценку деятельности наставника, которые предусматриваются в соответствующих локальных нормативных актах образовательной организации.

1.5. Наставничество осуществляется с целью успешной адаптации и закрепления начинающих педагогов в образовательной организации, повышения их профессионального мастерства, обмена опытом в области применения лучших педагогических практик, развития корпоративной культуры и соблюдения норм профессиональной этики.

1.6. Положение принимается, изменения в Положение вносятся по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Организационные основы наставничества

2.1. Наставничество инициируется руководителем образовательной организации для начинающих педагогов, имеющих дефициты во владении предметом, методикой преподавания или современными технологиями.

Инициаторами наставничества могут выступать сами начинающие педагоги для создания и реализации собственной профессиональной траектории развития.

2.2. Руководитель образовательной организации назначает ответственного за организацию работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью (далее – ответственный по вопросам наставничества), который взаимодействует по этим вопросам с профсоюзным комитетом.

2.3. Мероприятия по наставничеству отражаются в годовом плане работы образовательной организации и доводятся до сведения всех наставников и начинающих педагогов.

2.4. Образовательная организация создает необходимые условия для совместной работы начинающего педагога и закрепленного за ним наставника, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества.

2.5. Руководитель образовательной организации совместно с профсоюзным комитетом определяет кандидатов в наставники. Для назначения наставника требуется согласие кандидата.

2.6. Наставниками могут являться педагогические работники образовательной организации, которые:

- работают в данной образовательной организации не менее пяти лет;
- знают основные федеральные и региональные нормативные правовые акты в сфере образования, а также локальные нормативные акты образовательной организации;
- имеют самостоятельные педагогические разработки, участвуют в развитии методической работы образовательной организации;
- владеют разнообразными приемами организации деятельности обучающихся и эффективного взаимодействия с родителями (законными представителями);
- имеют высокие результаты независимой диагностики, или регулярно представляют опыт на городских, федеральных, международных мероприятиях, или являются победителями (призерами) профессиональных конкурсов, или являются экспертами ГИА либо опытными участниками и пользователями Московской электронной школы;
- не имеют дисциплинарных взысканий.

2.7. Распределение наставников и сроки реализации наставничества определяются приказом руководителя образовательной организации.

2.8. Наставник закрепляется за начинающим педагогом как правило на срок не менее одного учебного года.

2.9. При возникновении конфликтных ситуаций наставник и начинающий педагог могут обращаться к ответственному по вопросам наставничества, руководителю образовательной организации и в профсоюзный комитет.

2.10. Начинающий педагог и наставник обязаны соблюдать нормы профессиональной этики, установленные в образовательной организации в соответствии с Законом об образовании.

3. Функции наставника

3.1. Функции наставника осуществляются наряду с исполнением основных должностных обязанностей педагогического работника образовательной организации.

3.2. Наставник:

3.2.1. Оказывает содействие в ознакомлении начинающего педагога с:

- локальными нормативными актами образовательной организации, регламентирующими деятельность начинающего педагога (в том числе с коллективным

договором, правилами внутреннего трудового распорядка, документами по охране труда и т.д.);

- инфраструктурой, средой, ресурсами, информационными системами образовательной организации и регламентами работы с ними;
- возможными направлениями и формами дополнительного профессионального образования.

3.2.2. Передает накопленный опыт, демонстрируя эффективные практики в работе с участниками образовательного процесса.

3.2.3. Способствует устранению дефицитов и затруднений начинающего педагога при осуществлении им профессиональной деятельности.

3.2.4. Содействует определению индивидуальной траектории профессионального развития начинающего педагога.

3.2.5. Осуществляет консультирование по вопросам:

- разработки и реализации программ учебных дисциплин (курсов, модулей);
- планирования и проведения учебных занятий, образовательных событий и иной образовательной деятельности;
- изучения лучших педагогических практик (в том числе посещения открытых занятий коллег);
- анализа эффективности образовательной деятельности;
- формирования мотивации к обучению у детей;
- создания условий для обеспечения безопасной образовательной среды;
- применения инструментов и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка;
- применения психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных);
- разработки и реализации совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка;
- выбора эффективных форм работы с родителями (законными представителями).
- иным вопросам, касающимся профессиональной деятельности.

3.2.6. Уроки наставника являются открытыми для начинающих педагогов образовательной организации.

3.2.7. Наставник организует групповые формы работы и коммуникации начинающих педагогов, способствующие их профессиональному развитию.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:

- давать начинающему педагогу рекомендации, способствующие выработке практических умений по рациональному и эффективному исполнению должностных обязанностей;
- принимать участие в обсуждении с руководителем (заместителями руководителя) образовательной организации вопросов, связанных с исполнением должностных обязанностей начинающего педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- давать предложения о создании условий, необходимых для успешной деятельности начинающего педагога;
- ходатайствовать перед ответственным по вопросам наставничества и руководителем образовательной организации о поощрении начинающего педагога;
- представлять обоснованное ходатайство о снятии его функции наставника в отношении конкретного начинающего педагога;
- вносить на рассмотрение ответственного по вопросам наставничества и руководителя образовательной организации, профсоюзного комитета предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

4.2. Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план мероприятий по наставничеству с учетом дефицитов начинающего педагога и его траектории профессионального развития;

- информировать ответственного по вопросам наставничества и руководителя образовательной организации о степени адаптации и профессионального продвижения начинающего педагога;
- анализировать динамику профессионального развития начинающего педагога;
- выстраивать деятельность по наставничеству в интересах участников образовательного процесса;
- анализировать совместно с ответственным по вопросам наставничества, руководителем образовательной организации и начинающим педагогом результаты и достижения обучающихся.

4.3. Наставник не имеет права требовать от начинающего педагога исполнения функционала, не установленного работодателем.

5. Права и обязанности начинающего педагога

5.1. Начинающий педагог имеет право:

- обращаться по мере необходимости к наставнику за консультациями для надлежащего исполнения своих должностных обязанностей;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, с ответственным по вопросам наставничества, руководителем образовательной организации и наставником, а также с профсоюзным комитетом;
- планировать собственное дополнительное профессиональное образование;
- обращаться к руководителю образовательной организации совместно с наставником о выделении средств на повышение квалификации из целевой субсидии;
- представлять ответственному по вопросам наставничества и руководителю образовательной организации обоснованное ходатайство о замене наставника;
- посещать уроки наставника.

5.2. Начинающий педагог обязан учитывать рекомендации наставника при организации образовательного процесса (при проведении учебных занятий, реализации дополнительного образования и воспитательной деятельности).

6. Меры стимулирования наставника

6.1. Образовательная организация и профсоюзный комитет совместно определяют меры стимулирования наставников, в том числе путем включения позиций о наставничестве в Положение об оплате труда работников и иные локальные нормативные акты образовательной организации, а также осуществляют моральное и материальное поощрение наставников за результативную и эффективную работу с начинающими педагогами.

6.2. Возможными мерами стимулирования наставников могут быть:

- выплаты, устанавливаемые на период осуществления наставничества;
- премирование за методическую и воспитательную работу с начинающими педагогами;
- премирование наставников по результатам работы начинающих педагогов;
- единовременное поощрение по итогам работы за год;
- представление к награждению ведомственной наградой или наградой города Москвы, другими видами наград и морального поощрения;
- внесение предложения о рекомендации по результатам аттестации к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности (в порядке должностного роста);
- оплата курсов профессионального развития, стажировок;
- публичное представление и популяризация опыта работы наставника;
- другие формы и виды поощрения наставников.