

«Принято»
Педагогическим советом
СПДС «Иволга»
Протокол №1
от 29.08.2022 г.

«Утверждаю»
Руководитель СПДС «Иволга»
_____ Л.А. Гриднева
приказ от 29.08.2022 г. № 61-од

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В СПДС «ИВОЛГА» ГБОУ СОШ № 6

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) структурного подразделения детского сада «Иволга» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 6 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области (далее - СПДС) определяет порядок организации и проведения работы в СПДС по наставничеству, права и обязанности наставников и наставляемых.

1.2. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

- наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимнообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;
- наставник – педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненных, личностных и профессиональных результатов, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого;
- наставляемый (стажер) – участник программы наставничества, осваивающий новые или развивающий имеющиеся компетенции с помощью наставника; педагогический работник, студент педагогических специальностей, обратившийся за помощью в преодолении собственных профессиональных дефицитов, затруднений или совершенствовании своего мастерства;
- куратор программы наставничества – сотрудник общеобразовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества и обеспечивает организационно – методическое сопровождение наставничества в образовательной организации;
- форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары, триады или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;
- многофункциональное наставничество педагогических работников – организация системы психолого-педагогического сопровождения разными наставниками

(классический наставник, тьютор, коуч, куратор) непрерывного разноуровневого и разновекторного развития личности наставляемых, раскрытие их дарований и возможностей, ликвидация профессиональных дефицитов.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целями наставничества являются адаптация наставляемых к работе в СПДС на основе единой системы передачи опыта и воспитания, повышение квалификации педагогов, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для скорейшего достижения наставляемыми необходимых результатов, снижение текучести кадров, мотивирования новых работников к достижению целей СПДС, повышение педагогического мастерства наставляемых в процессе подготовки к конкурсам профессионального мастерства.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи наставляемому в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта;
- обучение наставляемого в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране труда;
- содействие достижению наставляемым высокого качества труда;
- вхождение наставляемого в трудовой коллектив, освоение им корпоративной культуры;
- воспитание у наставляемого чувства личной ответственности за результаты своей деятельности
- содействие результативности в конкурсах профессионального мастерства.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество в СПДС организуется на основании приказа директора ГБОУ СОШ № 6.

3.2. Руководитель СПДС:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества в СПДС;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту по реализации Положения о системе наставничества в СПДС;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства наставляемых, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.3. Отбор кандидатур наставников осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж профессиональной деятельности в СПДС не менее десяти лет.

3.4. Педагог назначается наставником с его письменного согласия.

3.5. За одним наставником закрепляется одновременно не более двух наставляемых.

3.6. Наставничество осуществляется в течение всего периода, назначенного наставляемому.

3.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников СПДС:

- впервые принятыми педагогами, имеющими малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающими трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с другими педагогами, родителями воспитанников;
- педагогами, испытывающими трудности в реализации конкретных профессиональных задач;
- любими педагогами, которые через взаимодействие с наставником, а также при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, расширяет свои возможности, повышает своё профессиональное мастерство, в том числе при участии в конкурсах;
- выпускниками высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в СПДС;
- студентами педагогических специальностей.

3.8. Замена наставника производится приказом руководителя СПДС в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу наставляемого или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:

- требовать от наставляемого выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью; - принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой наставляемого, вносить предложения в профсоюзные органы, непосредственному руководителю о поощрении наставляемого, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры наставляемого и планировании его дальнейшей работы в СПДС.

4.2. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставляемого по занимаемой должности;
- ознакомить наставляемого с основами корпоративной культуры СПДС;
- изучить профессиональные и нравственные качества наставляемого, его отношение к работе, коллективу, увлечения, наклонности;
- оказать наставляемому индивидуальную помощь практическими приемами и способами качественного выполнения обязанностей и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- разработать индивидуальную программу наставничества для наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение на работе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, формировать здоровый образ жизни, общественно значимые интересы, содействовать развитию культурного и профессионального кругозора;
- информировать наставляемого о целях, задачах и результатах текущей деятельности СПДС;

- развить у наставляемого стремление к выполнению сложной и ответственной работы, освоению новой техники и современных технологий;
- способствовать развитию постоянного интереса к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования;
- с учетом деловых и морально-психологических качеств наставляемого содействовать его профессиональному росту, достижению высокого профессионализма, участвовать в формировании и развитии карьеры.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Наставляемый имеет право:

- участвовать в разработке программы наставничества и вносить предложения о ее изменении, участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

5.2. Наставляемый обязан:

- ознакомиться под подпись с выпиской из приказа о назначении наставника в течение трех рабочих дней с момента издания приказа;
- выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и Правилами трудового распорядка;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- проходить контрольные мероприятия согласно программе наставничества.

6. Руководство работой наставника

6.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на куратора программы наставничества.

6.2. Куратор программы наставничества обязан:

- создать необходимые условия для совместной работы наставляемого и его наставника;
- посетить отдельные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;
- оказывать методическую и практическую помощь в составлении плана работы наставника с наставляемым;
- рассмотреть индивидуальный план работы наставника;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;

7. Анализ работы наставляемого

7.1. Предварительный анализ работы наставляемого осуществляется по истечении первого и второго месяца его адаптации в СПДС, при котором рассматриваются следующие вопросы:

- анализ процесса адаптации работника в организации;
- выполнение на данный период индивидуального плана работ по программе наставничества;

- обозначение сильных и слабых сторон наставляемого;
- обсуждение того, что необходимо улучшить;
- необходимая помощь со стороны СПДС.

7.2. Наставник при необходимости по результатам предварительного анализа корректирует программу наставничества, дополнительно разрабатывает и принимает необходимые меры для ликвидации выявленных затруднений и дефицитов наставляемого.

7.3. Если по итогам контрольных мероприятий выявится необходимость в продолжении наставничества, то наставник с участием наставляемого разрабатывает и реализует дополнительные мероприятия.