УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора

ГУО «Средняя школа №37 г.Гомеля»

30.08.2022 №353

ПОЛОЖЕНИЕ

наставничестве в

государственном учреждении образования

«Средняя школа №37 г.Гомеля»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение наставничестве в государственном учреждении образования (далее – Положение) разработано на основании типового Положения о наставничестве, утвержденного постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 27.01.2011 N22, в целях обеспечения профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических работников учреждений образования.

1.2. Положение предназначено для использования при организации наставничества.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставничество форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников при поддержке наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе;

педагог-наставник - высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогами по становлению их профессионального стиля, развитию практических умений, адаптации в коллективе, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом;

молодой педагогический работник - лицо, впервые поступившее на работу и осуществляющее свою педагогическую деятельность при поддержке наставника в течение определенного срока, отведенного для его профессиональной и психологической адаптации на рабочем месте (далее - молодой педагогический работник);

1.4. Педагогом-наставником назначается высококвалифи-цированный педагогический работник, который: обладает положительными личными качествами, способен выстроить успешную коммуникацию; знает специфику деятельности учреждения образования и его традиции; владеет содержанием, особенностями и спецификой работы по специальности молодого педагогического работника, имеет эффективный опыт педагогической деятельности; имеет продолжительный стаж работы по специальности.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Цель:

оказание помощи молодому педагогическому работнику в развитии и совершенствовании профессиональных компетенций и овладении в полном объеме должностными обязанностями посредством ознакомления с современными методами и приемами педагогического труда, передачи педагогом-наставником личного опыта;

2.2. Задачи:

способствовать адаптации молодого педагогического работника в трудовом коллективе, овладению им корпоративной культурой, ознакомлению с традициями трудового коллектива и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения образования;

вовлечь молодого педагогического работника с учетом его личных и профессиональных качеств в трудовой процесс и общественную жизнь учреждения образования;

создать условия для становления профессиональных компетенций молодого педагогического работника; формировать уважение к профессии и добросовестное отношение к трудовой деятельности, чувство долга и ответственности за свой труд;

содействовать закреплению молодых педагогических работников в профессии и мотивации к установлению длительных трудовых отношений с нанимателем.

3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Наставничество реализуется для впервые принятого на работу молодого педагогического работника.

3.2. Наставничество организуется не позднее 14 дней с момента принятия молодого педагогического работника на работу и осуществляется до 2 лет его профессиональной деятельности.

3.3. Наставничество организуется на основании приказа руководителя учреждения образования, согласованным с председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения образования.

3.4. Организация, координация и контроль работы педагогов-наставников возлагается на заместителя руководителя учреждения образования, курирующего методическую работу.

В рамках выполняемой деятельности заместитель руководителя учреждения образования, курирующий методическую работу:

организует обучение педагогов-наставников в ходе методических мероприятий, направленных на совершенствование работы с молодым/ми) педагогическим(ми) работником(ами), оказывает методическую и практическую помощь в организации работы;

совершенствует модель наставничества учреждения образования в соответствии с изменяющимися потребностями системы образования;

изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в учреждении образования;

вносит предложения о поощрении педагогов-наставников;

координирует деятельность педагогов-наставников в процесс е их работы с молодым(ми) педагогическим(ми) работником(ами).

3.5. Руководитель учреждения образования:

создает необходимые условия для совместной работы молодого педагогического работника с закрепленным за ним педагогом-наставником;

совместно с другими лицами может участвовать в координации деятельности педагогов-наставников в процессе их работы с молодым(ми) педагогическим(ми) работником(ами).

4. ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК:

в течение 10 дней с момента организации в учреждении образования наставничества совместно с молодым педагогическим работником определяет мероприятия, направленные на развитие его профессиональных качеств;

осуществляет необходимое обучение молодого педагогического работника, оказывает помощь, выявляет и совместно устраняет допущенные ошибки;

способствует рациональной организации труда молодого педагогического работника;

мотивирует молодого педагогического работника на выполнение указаний по вопросам, связанным с улучшением качества его профессиональной деятельности;

ходатайствует перед руководством учреждения образования о создании условий, необходимых для успешной трудовой деятельности своего подопечного;

принимает участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, вносит предложения в профсоюзные органы, руководителю учреждения образования о его поощрении, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

привлекает с согласия руководителя учреждения образования или заместителя руководителя, курирующего методическую работу, для обучения молодого педагогического работника других педагогических работников;

участвует в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника.

показывает личный пример самосовершенствования профессионального развития;

привлекает к участию в общественной жизни коллектива

содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора;

способствует формированию положительного имиджа педагога

закреплению в профессии;

по завершении процесса наставничества информирует руководитель

учреждения образования и молодого педагогического работника

достигнутых в ходе работы результатах, рекомендациях по дальнейшем

профессиональному развитию педагогического работника.

5. МОЛОДОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ РАБОТНИК:

обращается за помощью к педагогу-наставнику;

вносит предложения по совершенствованию работы, связанной с

своим обучением;

постоянно работает над повышением своего профессионализм:

овладевает практическими навыками педагогической деятельности;

исполняет обязанности в соответствии с должностной инструкцией;

руководствуется правилами внутреннего трудового распорядка;

ходатайствует перед руководителем учреждения образования или заместителем руководителя, курирующим методическую работу, о назначении или смене педагога-наставника.

6. СИСТЕМА МОРАЛЬНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

6.1. По согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в целях материального поощрения педагога-наставника с момента выхода приказа о его назначении устанавливается стимулирующая надбавка в размере, определяемом руководителем учреждения образования согласно соответствующему положению.

6.2. В коллективный договор учреждения образования могут быть внесены гарантии о дополнительном стимулировании работы педагогов-наставников.

Рассмотрено на заседании педагогического совета 04.11.2022, протокол № 3