БОУ «Кугесьская общеобразовательная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Минобразования Чувашии

Принято Педагогическим советом Протокол № 6 от 04.06.2019 г.

Утверждаю — — — А.В. Гладкова

Приказ от 07.06.2019 г. № 160 - O

Положение о наставничестве

1. Общие положения

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

Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, умениями эффективно

организовать образовательный процесс.

Молодой специалист - начинающий педагог (учитель, воспитатель, специалист), как правило, овладевший знаниями основ педагогики (в т.ч. коррекционной педагогики) и психологии (в т.ч. специальной психологии) по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

- 1.2. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.
- 1.3. Правовой основой института школьного наставничества являются настоящее Положение и другие нормативные акты Министерства образования и науки РФ, Минпросвещения России, Минобразования Чувашии, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений, Указы Главы Чувашской Республики от 09.11.2016 № 162 «О внедрении института наставничества в органах исполнительной власти Чувашской Республики, от 30.04.2019 г. № 54 «О развитии института наставничества в Чувашской Республике», Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 14.02.2018 № 48 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 г. № 377».

2. Цели и задачи наставничества

- 2.1. Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в учреждении кадрового ядра.
- 2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:
- -привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательном учреждении;
- -ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; адаптация к корпоративной культуре;
- -усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя или воспитателя (или другого педагогического работника).

3. Организационные основы наставничества

- 3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора образовательного учреждения.
- 3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебновоспитательной работе и руководители школьных методических объединений, в которых организуется наставничество.
- 3.3. Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей или других педагогических работников, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе учреждения, предпочтительно стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе, не менее двух лет по данному предмету. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.
- 3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются и выдвигаются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждаются приказом по школе.
- 3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора учреждения с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.
- 3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:
- -впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- -выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;
- -выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- -специалистами, 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 учреждения в случаях:
- -увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- -привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- -психологической несовместимости наставника и подшефного.
- 3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
- 3.9. По инициативе наставников они могут создавать орган общественного самоуправления Совет наставников.

4. Обязанности наставника:

- 4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- -разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- 4.2. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- 4.3. Знакомить молодого специалиста с учреждением, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений; вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику (воспитателю, специалисту), правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- 4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- 4.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления;
- 4.6. Давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- 4.7. Контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- 4.8. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- 4.9. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- 4.10. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- 4.11. Вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- 4.12. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника:

- 5.1. С согласия заместителя директора по УВР (руководителя методического объединения) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников учреждения;
- 5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста

- 6.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании МО с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора образовательного учреждения.
- 6.2. В период наставничества молодой специалист обязан:
- -изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- -выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- -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;
- -периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

7. Права молодого специалиста

- 7.1. Молодой специалист имеет право:
- -вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- -защищать профессиональную честь и достоинство;
- -знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его деятельности, давать по ним объяснения;
- -повышать квалификацию удобным для себя способом.

8. Руководство работой наставника

- 8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.
- 8.2. Заместитель директора по УВР обязан:
- -представить назначенного молодого специалиста педагогическому коллективу, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- -создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- -посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- -организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами по профессиональному становлению;
- -изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- -определить меры поощрения наставников.
- 8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений.

Руководитель методического объединения обязан:

- -рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- -провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- -обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- -осуществлять систематический контроль работы наставника;
- -заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю директора по УВР.

9. Поощрение наставников

- 9.1. Работникам, успешно осуществляющим наставничество, предусматривается поощрение (см. п.2.6 раздела II «Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала» и п. 7.1 раздела VII «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» Положения об оплате труда работников БОУ «Кугесьская общеобразовательная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Минобразования Чувашии»).
- 9.2. В оценочных листах оценки выполнения критериев и показателей результативности и эффективности профессиональной деятельности работников образовательного учреждения на основании решения общего собрания трудового коллектива предусматривается пункт о стимулировании работы наставников.

10. Документы, регламентирующие наставничество

- 9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- -настоящее Положение;
- Дорожная карта по молодым кадрам (План мероприятий по привлечению молодых специалистов в образовательное учреждение на определенный период);
- -приказ директора учреждения об организации наставничества на учебный год и утверждении перечня наставников, о поощрении наставников, успешно осуществляющих наставничество;
- -планы работы методических объединений; протоколы заседаний методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- -методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- -переписка по вопросам деятельности наставников.