

Районный отдел образования
администрации Павинского муниципального района

ПРИКАЗ

от 25.08.2015 года

№ 107/1

Об утверждении Положения о наставничестве
в образовательных учреждениях
Павинского муниципального района
Костромской области

В связи с необходимостью систематизации работы по оказанию помощи
молодым специалистам и вновь прибывшим педагогам,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в образовательных учреждениях Павинского муниципального района Костромской области (Приложение № 1).
2. Руководителям образовательных учреждений Павинского муниципального района Костромской области реализовать данное Положение в ОУ и ДОУ.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заведующую районным методическим кабинетом - Мальцеву Наталью Владимировну.

Заведующая районным отделом образования:

Т.В. Лаптева

Районное положение о наставничестве в образовательных учреждениях

Павинского муниципального района Костромской области

1. Общие положения

1.1. Наставничество в образовательных учреждениях Павинского муниципального района создано для оказания методической помощи молодым специалистам и вновь прибывшим педагогам, не имеющим опыта работы.

1.2. Наставничество - одна из форм методической работы. Деятельность наставников регламентируется «Положением о наставничестве» и другими нормативными актами образовательного учреждения

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

1.4. Молодой специалист - начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями основ педагогики, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.5. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, всестороннего развития имеющихся у молодого специалиста знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

2. Цели наставничества.

Целью наставничества в образовательных учреждениях является оказание помощи молодым специалистам, в их профессиональном становлении, а также формирование в образовательном учреждении кадрового ядра.

3. Задачи и содержание:

Наставник молодого специалиста или вновь прибывшего педагога обязан: ознакомить вышеназванных специалистов с деятельностью педагогического коллектива образовательного учреждения, особенностями работы в системе образования;

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении,

сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

4. Порядок назначения наставника

4.1. Наставником может быть педагог имеющий стаж работы по специальности не менее 5 лет, руководитель районного методического объединения, первую или высшую квалификационную категорию.

4.2. Руководитель образовательного учреждения издает приказ о назначении наставника сроком на 1-3 год.

4.3. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместители директора по УВР, старшие воспитатели.

4.4. Руководитель образовательного учреждения подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов, 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 школы. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

4.5. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

4.7. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста.

4.8. Замена наставника производится приказом руководителя образовательного учреждения в случаях:

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

4.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

4.10. Для мотивации деятельности наставнику может устанавливаться надбавка к заработной плате в размере до 10%.

5. Обязанности наставника:

- 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;

- изучать деловые и нравственные качества молодого 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 специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому 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 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 специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

6. Обязанности молодого специалиста.

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности образовательных учреждениях 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.

7. Права молодого специалиста.

- вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- 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.

8. Руководство работой наставника.

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на методический совет образовательного учреждения.

8.2. Методический совет обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям школы, 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;
- оказывать наставникам методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители районных методических объединений, школьных методических объединений.

8.4. Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

- педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками по организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха и неуверенности;
- показатели качества знаний учащихся, воспитанников и процент успеваемости находятся на базовом уровне.

9. Документы, регламентирующие наставничество:

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя образовательного учреждения об организации наставничества и закреплении наставника за молодым педагогом;
- планы работы педагогического совета, методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества
- По окончании срока наставничества молодой специалист в течение 10 дней предоставляет руководителю образовательного учреждения следующие документы:

- Отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- План профессионального становления с оценкой наставника о проделанной работе с отзывами и предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста

Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

- педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками по организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха и неуверенности;
- показатели качества знаний учащихся и воспитанников и процент успеваемости находятся на базовом уровне.