

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета
ГБОУ СОШ №8
п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель

Протокол № 15 от «27» 11 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Приказ № 109 от «11» 12 2015г.
по ГБОУ СОШ №8
п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель

Директор образовательного учреждения

/ В.М. Суровцев/



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

ГБОУ средней общеобразовательной школы №8
п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель Самарской области
имени Воина-интернационалиста С.А. Кафидова.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) ГБОУ средней общеобразовательной школы №8 п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель Самарской области имени Воина-интернационалиста С.А. Кафидова (далее - общеобразовательное учреждение) предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.2. Наставничество - это разновидность индивидуальной работы с молодым специалистом, либо педагогом не имеющим педагогического опыта работы.

1.3. Правовой основой института наставничества в образовательном учреждении являются Федеральный закон от 29.12. 2012г. №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", нормативные акты Минобрнауки Российской Федерации, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников, а также настоящее Положение.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Целью наставничества является оказание помощи впервые принятым педагогическим работникам в их профессиональном становлении, а также формирование в образовательном учреждении кадрового ядра.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- содействие успешной адаптации к организационной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, выработка сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

3. Организационные вопросы наставничества.

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора образовательного учреждения.

3.2.Руководство деятельностью наставников осуществляют заместители директора по учебно-воспитательной работе и (или) руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3.Руководитель подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогических работников:

- обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки и коммуникативных навыков, гибкостью в общении;
- имеющих богатый жизненный опыт, опыт воспитательной и методической работы, стабильные высокие показатели в педагогической деятельности;
- обладающих способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, системным представлением о педагогической деятельности и работе образовательного учреждения;
- имеющих стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данной специальности и в данном образовательном учреждении.

3.4.Наставник может осуществлять наставничество над одним-двумя молодыми специалистами одновременно.

3.5.Кандидатуры наставников рассматриваются и согласовываются на заседаниях методического совета и утверждаются приказом директора образовательного учреждения.

3.6.Основанием для утверждения наставника является выписка из протокола заседания методического совета.

3.7.Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплён. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок один год.

3.8.Приказ об утверждении кандидатуры наставника издаётся не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

3.9.Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников:

- педагогическими работниками, не имеющими педагогического стажа;
- работниками, назначенными на педагогические должности и не имеющими педагогического образования;
- педагогическими работниками, переведёнными на другую работу, требующую расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогическими работниками, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определённом классе (по определённой тематике).

3.10.Замена наставника производится приказом директора образовательного учреждения в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого специалиста или наставника;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- несовместимости наставника и молодого специалиста.

3.11.Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества. Оценка производится в ходе промежуточного и итогового контроля.

3.12.За успешную работу наставник поощряется в соответствии с действующим в образовательном учреждении системой поощрения.

3.13.Наставники вправе по согласованию с руководством образовательного учреждения создавать орган общественного самоуправления - совет наставников.

4. Обязанности и права наставников.

4.1.Наставник должен:

4.1.1.знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- 4.1.2.разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- 4.1.3.изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу образовательного учреждения, обучающимся и их родителям (законным представителям);
- 4.1.4.знакомить молодого специалиста с традициями и корпоративными правилами образовательного учреждения;
- 4.1.5.вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда, и техники безопасности);
- 4.1.6.проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- 4.1.7.давать конкретные задания, контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- 4.1.8.оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- 4.1.9.участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного либо дисциплинарного воздействия;
- 4.1.10.вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического совета о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- 4.1.11.анализировать процесс профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчёт по итогам наставничества с рекомендациями и предложениями к дальнейшей работе молодого специалиста.
- 4.2.Наставник имеет право:
- 4.2.1.с согласия руководителя подключать других сотрудников образовательного учреждения для дополнительного обучения молодого специалиста;
- 4.2.2.требовать рабочие отчёты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

5.Обязанности и права молодого специалиста.

- 5.1.В период наставничества молодой специалист обязан:
- 5.1.1.изучать Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по занимаемой должности;
- 5.1.2.выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- 5.1.3.постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- 5.1.4.правильно строить свои взаимоотношения с наставником, учиться у него передовым методам и формам работы;
- 5.1.5.повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- 5.1.6.периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического совета;
- 5.2.Молодой специалист имеет право:
- 5.2.вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- 5.2.2.посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- 5.2.3.повышать свою квалификацию вне рамок наставничества.

6.Руководство работой наставника.

6.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора.

6.2. Заместитель директора обязан:

6.2.1. представить молодого специалиста работникам образовательного учреждения, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

6.2.2. создать все необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и наставника;

6.2.3. посещать отдельные уроки и внеклассные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;

6.2.4. организовывать 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;

6.2.5. изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества;

6.2.6. определять меры поощрения наставников;

6.2.7. проводить инструктажи наставников и молодых специалистов;

6.2.8. обеспечивать осуществления наставниками своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

6.2.9. осуществлять систематический контроль работы наставников;

6.2.10. заслушивать и утверждать на заседаниях методического совета отчёты молодого специалиста и наставника.

7.Документы, регламентирующие наставничество.

7.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора образовательного учреждения об организации наставничества;
- планы работы педагогического и методического советов;
- протоколы заседаний методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- план профессионального становления молодого специалиста;
- дневник работы наставника.

Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и до принятия нового.