

Утверждаю:
Директор МКУ «Ресурсный центр в
сфере образования»

О.В. Копыро

Приказ № 5 от 29.01.2021г.



Положение «О педагогическом наставничестве в образовании Иланского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует реализацию механизма наставничества в Иланском образовании.

1.2. Наставничество в образовательных организациях муниципалитета – разновидность индивидуальной работы с молодыми, а также вновь принятыми на работу педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях, или с педагогами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

1.3. 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, методики преподавания, формирования и развития личностных и профессиональных компетенций.

1.4. Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставники назначаются из числа высококвалифицированных педагогов, уполномоченных в индивидуальном порядке вести работу по адаптации молодых педагогов и коллег к профессиональной деятельности и профессиональному развитию.

1.5. Наставников выявляют из числа опытных, авторитетных педагогов образовательной организации по целому ряду критериев, готовят и мотивируют. Процесс наставничества в образовательной организации систематизирован.

1.6. Молодой специалист – начинающий педагог, овладевший знаниями основ педагогики по программе образовательной организации, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Молодой педагог повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.7. Цель педагогического наставничества – обеспечить преемственность переноса умений, полученных в Школе молодого педагога в самостоятельную профессиональную деятельность молодого педагога.

1.8. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления преподавателя, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива образовательной организации, правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей.

3. Основы организации наставничества

3.1. Наставничество организуется в образовательной среде района на основании приказа директора МКУ «Ресурсный центр в сфере образования».

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет методический кабинет и муниципальный куратор, закрепленный за реализацией данного направления.

3.3. Куратор, отвечающий за данное направление, совместно с администрацией ОО выбирают педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, стаж педагогической деятельности не менее трех лет.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на коллегиальном заседании в образовательной организации.

3.5. Приказ о закреплении наставника в образовательной организации издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность, наставничество включается в индивидуальный план педагога-наставника.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников образовательной организации:

- впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях.

3.7. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.8. Замена наставника производится приказом руководителя образовательной организации в случаях:

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

3.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение целей и задач молодым педагогом в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

4. Обязанности и права наставника

4.1. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сферах образования, локальных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу образовательной организации, студентам и их родителям, увлечения, наклонности;
- вводить в должность – знакомить с обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраной труда и техникой безопасности;
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста;
- вместе с молодым педагогом присутствовать на районной Школе молодого педагога.

4.2. Наставник имеет право:

- с согласия заместителя директора по учебной работе, методиста, подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других педагогических работников образовательной организации;
- требовать рабочие отчеты у молодых специалистов.

5. Обязанности и права молодого специалиста

5.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании коллегиального органа образовательной организации, с указанием срока наставничества и утверждается приказом руководителя образовательной организации.

5.2. Молодой педагог обязан:

- изучать нормативные правовые акты в сфере образования, структуру, особенности деятельности образовательной организации 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;
- отчитываться о своей работе перед наставником и куратором муниципальной программы наставничества.

5.3. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации образовательной организации и совет Школы молодого педагога предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с замечаниями и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать другие образовательные организации по вопросам педагогической деятельности;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно или через представителя.

6. Документы, регламентирующие наставничество

6.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- план работы Школы молодого педагога, дорожная карта по реализации наставничества в Иланском районе;
- протоколы заседаний рабочей группы по реализации муниципальной программы наставничества «Вектор развития»;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;

6.2. По окончании учебного года молодой педагог должен сдать следующие документы:

- отчет молодого педагога о проделанной работе;
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.