

Председатель РК
профсоюза работников
образования и науки

С.П.Никитин

20 ____ г.

Начальник отдела образования,
спорта и туризма администрации
Первомайского района г.Витебска

Н.П.Краско

20 ____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в учреждениях образования Первомайского района

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о наставничестве в учреждениях образования (далее - Положение) разработано на основании типового Положения о наставничестве, утвержденного постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси 27.01.2011 № 2 в целях организации и проведения профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических (согласно ст. 5 Субъекты и объекты образовательных отношений Кодекса Республики Беларусь об образовании) работников учреждений образования.

2. Положение предназначено для педагогических работников учреждений образования Первомайского района, принимающих участие в реализации системы наставничества.

3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставничество - форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением 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 педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом;

молодой педагогический работник - лицо, поступившее на работу и осуществляющее свою педагогическую деятельность при сопровождении наставника в течение определенного срока (далее — молодой педагогический работник).

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

4. Цели и задачи:

оказание помощи молодому педагогическому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами педагогического труда, передачи наставником личного опыта;

создание условий для становления квалифицированного педагогического работника;

вовлечение молодого педагогического работника в образовательный трудовой процесс и общественную жизнь учреждения образования с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии;

адаптация молодого педагогического работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в учреждении образования;

формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности;

повышение качества подготовки и квалификации молодых педагогических работников, постоянное совершенствование форм и методов наставничества;

снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с нанимателем;

создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

5. Наставничество устанавливается для впервые принятого на педагогическую работу молодого педагогического работника.

6. Наставничество организуется не позднее семи дней с момента принятия молодого педагогического работника на работу и вводится:

на срок до 1 года - над выпускниками учреждений, обеспечивающих получение высшего образования;

на срок до 2 лет - над молодыми педагогическими работниками, не имеющими высшего педагогического образования.

7. Наставничество организуется на основании приказа руководителя учреждения образования. В приказе указываются продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого педагогического работника, размер доплаты за наставничество (в соответствии с Коллективным договором).

8. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебной или воспитательной деятельности или руководителя предметного методического объединения (далее МО).

9. Заместитель директора по учебной или воспитательной работе или руководитель предметного учебно-методического объединения:

готовит список наставников по организации и проект приказа для его утверждения;

рассматривает и согласовывает план организации и проведения наставничества;

совершенствует формы наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями системы образования;

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

вносит предложения о поощрении наставников.

10. Ответственность за наставничество в учреждении образования несет руководитель учреждения образования.

11. Руководитель учреждения образования:

рассматривает и утверждает индивидуальный план наставничества; создает необходимые условия для совместной работы молодого педагогического работника с закрепленным за ним наставником; осуществляет контроль над ходом обучения; совместно с другими лицами может участвовать в аттестации молодого педагогического работника.

12. В учреждении образования могут применяться формы наставничества: индивидуальное наставничество - наиболее распространенная форма, при которой за наставником закрепляется один молодой педагогический работник; групповое наставничество, при котором наставник руководит группой молодых педагогических работников;

коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним молодым педагогическим работником осуществляет трудовой коллектив (группа опытных педагогических работников);

коллективно-групповое наставничество, при котором наставничество трудового коллектива (группа опытных педагогических работников) осуществляется над группой молодых педагогических работников.

13. Наставник в течение десяти дней с момента начала обучения совместно с молодым педагогическим работником разрабатывает Индивидуальный план наставничества.

14. В течение всего периода обучения наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого педагогического работника в соответствии с индивидуальным планом наставничества.

15. По завершении выполнения индивидуального плана обучения наставник составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет ее руководителю учреждения образования.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА

16. Требования к подбору наставника.

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный педагогический работник, который:

знает специфику деятельности учреждения образования и ее традиции; владеет особенностями и спецификой работы по специальности молодого педагогического работника;

имеет продолжительный стаж работы по специальности в учреждении образования, богатый профессиональный опыт, авторитет.

17. Наставник имеет право:

осуществлять обучение молодого педагогического работника в оговоренные сроки;

содействовать молодому педагогическому работнику в , выполнении указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;

ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для деятельности молодого педагогического работника;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, вносить предложения в профсоюзные органы, руководителю учреждения образования о поощрении молодого педагогического работника, увеличении размера заработной платы;

с согласия руководителя учреждения образования привлекать для обучения молодого педагогического работника других педагогических работников;

участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника;

ходатайствовать перед квалификационной (аттестационной) комиссией о присвоении молодому педагогическому работнику квалификационной категории в соответствии с законодательством.

18. Наставник обязан:

разработать совместно с молодым педагогическим работником индивидуальный план наставничества;

ознакомить молодого педагогического работника с целями и задачами деятельности учреждения образования, условиями труда и правилами внутреннего трудового распорядка;

проводить необходимое обучение и анализировать выполняемую работу, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

способствовать рациональной организации труда молодого педагогического работника;

личным примером развивать положительные качества молодого педагогического работника, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагогического работника, составлять характеристику по итогам обучения, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого педагогического работника.

19. Ответственность наставника:

наставник несет персональную ответственность за качество обучения молодого педагогического работника и за его действия в период прохождения наставничества, связанные с трудовой деятельностью в учреждении образования.

20. Показателем оценки эффективности работы наставника является адаптация молодого педагогического работника за период обучения.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

21. Молодой педагогический работник имеет право: обращаться за помощью к своему наставнику;

вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с обучением;

участвовать в обсуждении результатов наставничества; выходить с ходатайством к руководителю учреждения образования о смене наставника.

22. Молодой педагогический работник обязан:

знать нормативные акты, определяющие его трудовую деятельность, особенности деятельности учреждения образования, функциональные обязанности по его специальности, занимаемой должности;

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;

исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

СИСТЕМА МОРАЛЬНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ

23. В целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении устанавливается надбавка в размере, определяемом коллективным