

Положение о наставничестве

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 работников учреждений образования.

2. 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 производственной 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 под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее – молодой педагогический работник).

Цели и задачи наставничества

3. 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

4. Наставничество устанавливается для впервые принятого на работу молодого педагогического работника.

5. Наставничество организуется не позднее 1 сентября текущего года и вводится на срок 2 года.

6. Наставничество организуется на основании приказа руководителя учреждения образования. В приказе указываются продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого педагогического работника.

7. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной деятельности.

8. Заместитель директора по учебно-воспитательной деятельности:

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

составляет план организации и проведения наставничества;

организует обучение наставников передовым формам и методам обучения молодых педагогических работников, оказывает им методическую и практическую помощь в организации работы;

проводит инструктаж наставников и молодых педагогических работников;

совершенствует формы наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями системы образования;

изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в учреждении образования (в районе, городе);

вносит предложения о поощрении наставников;

организует аттестацию прошедших обучение молодых работников.

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

10. 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.

11. 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.

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

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

Деятельность наставника

14. 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 жизненный опыт, безупречную репутацию.

15. Наставник имеет право:

осуществлять обучение молодого педагогического работника в оговоренные сроки;

требовать от молодого педагогического работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;

ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, руководителю учреждения образования о поощрении молодого педагогического работника, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

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

участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника;

15. Наставник обязан:

ознакомить молодого педагогического работника с целями и задачами деятельности учреждения образования, условиями труда, основами корпоративной культуры;

ознакомить с требованиями по охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;

проводить необходимое обучение и контролировать выполняемую работу молодого педагогического работника, 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.

16. 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.

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

Права и обязанности молодого педагогического работника

18. 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.

19. 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.