ЗАЦВЯРДЖАЮ

Дырэктар

дзяржаўнай установы адукацыі «Лукская сярэдняя школа»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Я.Міхалкевіч

01.09.2021

**ПАЛАЖЭННЕ АБ НАСТАЎНІЦТВЕ**

АГУЛЬНЫЯ ПАЛАЖЭННІ

1. Сапраўднае Палажэнне аб настаўніцтве ва ўстанове адукацыі (далей – Палажэнне) распрацавана на падставе тыпавога Палажэння аб настаўніцтве, зацверджанага пастановай Прэзідыума Савета Федэрацыі прафсаюзаў Беларусі 27.01.2011 № 2 у мэтах арганізацыі і правядзення прафесійнай падтрымкі і суправаджэння маладых педагагічных (згодна з арт. 5 Суб'екты і аб'екты адукацыйных адносін Кодэкса аб адукацыі) работнікаў устаноў адукацыі.
2. У гэтым Палажэнні выкарыстоўваюцца наступныя паняцці:

настаўніцтва – форма прафесійнага станаўлення і выхавання маладых настаўнікаў пад наглядам настаўніка, накіраваная на ўдасканаленне якасці персанальнай падрыхтоўкі і практычных навыкаў, належнае выкананне прафесійных функцый, адаптацыю ў працоўным калектыве;

педагог-настаўнік – высокакваліфікаваны педагагічны работнік, які праводзіць у індывідуальным парадку працу з маладымі педагагічнымі работнікамі па іх адаптацыі да педагагічнай дзейнасці, карпаратыўнай культуры і наступнаму прафесійнаму развіццю, які валодае высокімі прафесійнымі і маральнымі якасцямі, практычнымі ведамі і вопытам (далей - настаўнік);

малады настаўнік-упершыню прыняты на працу пасля заканчэння вышэйшай навучальнай установы педагагічны работнік на працягу першых двух гадоў сваёй працы ў установе адукацыі, які ажыццяўляе сваю педагагічную дзейнасць пад наглядам настаўніка на працягу пэўнага тэрміну, адведзенага для ацэнкі яго здольнасцяў.

МЭТЫ І ЗАДАЧЫ НАСТАЎНІЦТВА

1. Мэты і задачы:

аказанне дапамогі маладому настаўніку ў засваенні прафесіі і авалоданні ў поўным аб'ёме службовымі абавязкамі за кошт азнаямлення з сучаснымі метадамі і прыёмамі педагагічнай працы, перадачы настаўнікам асабістага вопыту;

стварэнне ўмоў для станаўлення кваліфікаванага педагагічнага работніка;

ўцягванне маладога педагагічнага работніка ў адукацыйны працоўны працэс і грамадскае жыццё ўстановы адукацыі з улікам яго індывідуальных схільнасцей, замацаванне яго ў прафесіі;

адаптацыя маладога педагагічнага работніка ў працоўным калектыве, засваенне ім карпаратыўнай культуры, прыняцце традыцый працоўнага калектыву і правілаў паводзін ва ўстанове адукацыі;

фарміраванне высокіх маральных прынцыпаў, пачуцця абавязку і адказнасці, павагі да прафесіі і добрасумленнага стаўлення да працоўнай дзейнасці;

павышэнне якасці падрыхтоўкі і кваліфікацыі маладых педагагічных работнікаў, пастаяннае ўдасканаленне формаў і метадаў настаўніцтва;

зніжэнне цякучасці кадраў і матывацыя да ўстанаўлення працяглых працоўных адносін з наймальнікам;

стварэнне ў калектыве спрыяльнага сацыяльна-псіхалагічнага клімату.

МЕХАНІЗМ РЭАЛІЗАЦЫІ НАСТАЎНІЦТВА

1. Настаўніцтва усталёўваецца для ўпершыню прынятага на працу маладога настаўніка.
2. Настаўніцтва арганізуецца на працягу сямі дзён з моманту прыняцця маладога настаўніка на працу і ажыццяўляецца на працягу двух гадоў.
3. Настаўніцтва арганізуецца на падставе загаду кіраўніка ўстановы адукацыі. У загадзе паказваюцца пасаду, прозвішча, імя, імя па бацьку настаўніка, яго кваліфікацыйная катэгорыя, а таксама прозвішча, імя і імя па бацьку маладога настаўніка і выкладаемый ім прадмет. Загад узгадняецца з прафсаюзным камітэтам першаснай прафсаюзнай арганізацыі.
4. Арганізацыя працы настаўнікаў і кантроль іх дзейнасці ўскладаецца на намесніка дырэктара па вучэбнай рабоце.
5. Намеснік дырэктара па вучэбнай рабоце:

сумесна з прафсаюзным камітэтам першаснай прафсаюзнай арганізацыі рыхтуе спіс настаўнікаў па арганізацыі і праект загаду для яго зацвярджэння;

разглядае і ўзгадняе план арганізацыі і правядзення настаўніцтва;

арганізуе навучанне настаўнікаў перадавых форм і метадаў навучання маладых настаўнікаў, аказвае ім метадычную і практычную дапамогу ў арганізацыі працы;

праводзіць інструктаж настаўнікаў і маладых настаўнікаў;

ўдасканальвае формы настаўніцтва ў адпаведнасці з зменлівымі патрэбамі сістэмы адукацыі;

вывучае, абагульняе і распаўсюджвае станоўчы вопыт арганізацыі настаўніцтва ва ўстанове адукацыі;

ўносіць прапановы аб заахвочванні настаўнікаў;

арганізуе атэстацыю маладых настаўнікаў якія прайшлі навучанне.

1. Адказнасць за настаўніцтва ва ўстанове адукацыі нясе кіраўнік установы адукацыі.
2. Кіраўнік установы адукацыі:

стварае неабходныя ўмовы для сумеснай працы маладога настаўніка з замацаваным за ім настаўнікам;

ажыццяўляе кантроль над ходам навучання;

сумесна з іншымі асобамі можа ўдзельнічаць у атэстацыі маладога настаўніка.

1. Ва ўстанове адукацыі могуць прымяняцца формы настаўніцтва:

 індывідуальнае настаўніцтва-найбольш распаўсюджаная форма, пры якой за настаўнікам замацоўваецца адзін малады настаўнік;

групавое настаўніцтва, пры якім настаўнік кіруе групай маладых настаўнікаў;

калектыўна-індывідуальнае настаўніцтва, пры якім настаўніцтва над адным маладым настаўнікам ажыццяўляе працоўны калектыў (група вопытных педагагічных работнікаў);

калектыўна-групавое настаўніцтва, пры якім настаўніцтва працоўнага калектыву (група вопытных педагагічных работнікаў) ажыццяўляецца над групай маладых настаўнікаў.

1. На працягу ўсяго перыяду навучання настаўнік забяспечвае якаснае і своечасовае навучанне маладога настаўніка ў адпаведнасці з распрцаваным планам работы.
2. Па завяршэнні ажыццяўлення першага і другога года настаўніцтва настаўнік складае характарыстыку на маладога настаўніка, паказвае дасягнутыя вынікі і існуючыя праблемы і прадстаўляе яе кіраўніку ўстановы адукацыі.
3. Вынікі навучання маладых настаўнікаў ацэньвае кваліфікацыйная (атэстацыйная) камісія ў парадку, вызначаным заканадаўствам.
4. Малады настаўнік павінен быць апавешчаны аб рашэнні (рэкамендацыях), вынесеным камісіяй.

ДЗЕЙНАСЦЬ НАСТАЎНІКА

1. Патрабаванні да падбору настаўніка.

Настаўнікам прызначаецца найбольш дасведчаны, высокакваліфікаваны педагагічны работнік, які:

ведае спецыфіку дзейнасці ўстановы адукацыі і яе традыцыі;

валодае асаблівасцямі і спецыфікай працы па спецыяльнасці маладога настаўніка;

мае працяглы стаж працы па спецыяльнасці ва ўстановах адукацыі, багаты жыццёвы вопыт, бездакорную рэпутацыю.

1. Настаўнік мае права:

ажыццяўляць навучанне маладога настаўніка ў абумоўленыя тэрміны;

патрабаваць ад маладога настаўніка выканання ўказанняў па пытаннях, звязаных з яго прафесійнай дзейнасцю;

хадайнічаць перад кіраўніцтвам аб стварэнні ўмоў, неабходных для нармальнай працоўнай дзейнасці свайго падапечнага;

прымаць удзел у абмеркаванні пытанняў, звязаных з працай маладога настаўніка, уносіць прапановы ў прафсаюзныя органы, кіраўніку ўстановы адукацыі аб заахвочванні свайго падапечнага, прымяненні мер выхаваўчага і дысцыплінарнага ўздзеяння;

са згоды кіраўніка ўстановы адукацыі прыцягваць для навучання маладога настаўніка іншых педагагічных работнікаў;

удзельнічаць у абмеркаванні прафесійнай кар'еры маладога настаўніка; хадайнічаць перад кваліфікацыйнай (атэстацыйнай) камісіяй аб прысваенні маладому настаўніку кваліфікацыйнай катэгорыі.

1. Настаўнік абавязаны:

азнаёміць маладога настаўніка з мэтамі і задачамі дзейнасці установы адукацыі, умовамі працы, асновамі карпаратыўнай культуры;

азнаёміць з патрабаваннямі па ахове працы і правіламі ўнутранага працоўнага распарадку;

праводзіць неабходнае навучанне і кантраляваць працу маладога настаўніка, аказваць дапамогу, выяўляць і сумесна ўстараняць дапушчаныя памылкі;

спрыяць рацыянальнай арганізацыі працы свайго падапечнага;

асабістым прыкладам развіваць станоўчыя якасці маладога настаўніка, прыцягваць да ўдзелу ў грамадскім жыцці калектыву, садзейнічаць развіццю агульнакультурнага і прафесійнага кругагляду;

падводзіць вынікі прафесійнай адаптацыі маладога настаўніка, складаць характарыстыку па выніках навучання, даваць заключэнне аб выніках праходжання адаптацыі з прапановамі па далейшай працы маладога настаўніка.

1. Адказнасць настаўніка:

настаўнік нясе персанальную адказнасць за якасць навучання маладога настаўніка і за яго дзеянні ў перыяд праходжання настаўніцтва, звязаныя з працоўнай дзейнасцю ва ўстанове адукацыі.

1. Паказчыкам ацэнкі эфектыўнасці работы настаўніка з'яўляецца адаптацыя маладога настаўніка за перыяд навучання.

ПРАВЫ І АБАВЯЗКІ МАЛАДОГА НАСТАЎНІКА

1. Малады настаўнік мае права:

звяртацца за дапамогай да свайго настаўніка;

уносіць прапановы па ўдасканаленню работы, звязанай з навучаннем;

удзельнічаць у абмеркаванні вынікаў настаўніцтва;

выходзіць з хадайніцтвам да кіраўніка ўстановы адукацыі аб змене настаўніка.

1. Малады настаўнік абавязаны:

ведаць нарматыўныя акты, якія вызначаюць яго працоўную дзейнасць, асаблівасці дзейнасці ўстановы адукацыі, функцыянальныя абавязкі па яго спецыяльнасці, займаемай пасады;

пастаянна працаваць над павышэннем прафесійнага майстэрства, авалодваць практычнымі навыкамі;

выконваць абавязкі, ускладзеныя на яго працоўным дагаворам і правіламі ўнутранага працоўнага распарадку, службовай інструкцыяй

СІСТЭМА МАРАЛЬНАГА І МАТЭРЫЯЛЬНАГА СТЫМУЛЯВАННЯ НАСТАЎНІКАЎ

1. У мэтах матэрыяльнага заахвочвання настаўніка з моманту выхаду загаду аб яго прызначэнні усталёўваецца надбаўка ў памеры, вызначаным кіраўніком установы адукацыі па ўзгадненні з прафкамам.
2. Памер надбаўкі можа змяняцца загадам кіраўніка ўстановы адукацыі, па ўзгадненні з прафсаюзным камітэтам, у сувязі з якасцю выканання настаўнікам ускладзеных на яго абавязкаў па навучанні і выхаванні замацаванага за ім маладога настаўніка.

УЗГОДНЕНА

Пратакол паседжання

прафсаюзнага камітэта

дзяржаўнай установы адукацыі

«Лукская сярэдняя школа»

ад 01.09.2021 № 16