

**Государственное казённое общеобразовательное учреждение
«Лебяжьевская специальная (коррекционная) школа – интернат»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК: Щербак О.М.

«18» 03 2016г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор: Т.С. Кононова

«18» 03 2016г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о методическом объединении педагогов

ПРИНЯТО

педагогическим советом

протокол № 4 от «18» 03 2016г.

п.Лебяжье – 2016г.

I. Общие положения

1. Школьное наставничество – одна из индивидуальных форм передачи педагогического или управленческого опыта, в ходе которого начинающий педагог или руководитель в течение определённого промежутка времени практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством опытного наставника (педагога, руководителя).

Наставник – опытный, знающий специалист (учитель, преподаватель, руководитель, воспитатель, классный руководитель, педагог дополнительного образования, учитель – логопед, педагог – психолог и др.), содействующий овладению профессиональными знаниями, умениями, навыками и компетентностями молодым специалистом, начинающим руководителем или неспециалистом.

Молодой специалист - начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

2. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя 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, воспитания. При осуществлении наставничества теоретическая подготовка сводится до минимума, акцент в основном сводится на формирование практических умений и навыков, на овладение компетентностями.

3. Правовой основой института школьного наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Минобрнауки России, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов общеобразовательных учреждений.

II. Цели и задачи наставничества

1. Целью наставничества в ГКОУ «Лебяжьевская специальная (коррекционная) школа - интернат» (далее школа-интернат) является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в школе-интернате кадрового ядра.

2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление наставников в школе-интернате;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- прочное закрепление начинающих педагогов и руководителей в

- образовательном учреждении;
- предоставление наставникам возможности для карьерного роста, признания их заслуг;
 - снижение текучести кадров в образовательном учреждении;
 - адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы-интерната и правил поведения в школе-интернате, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

III. Принципы наставничества

- 1) Добровольность и целеустремлённость работы наставника.
- 2) Морально-психологическая совместимость наставника и подшефного.
- 3) Личная примерность наставника.
- 4) Доброжелательность и взаимоуважение наставника и подшефного.
- 5) Уважительное отношение наставника к мнению подшефного.
- 6) Согласованность планов работы наставника и подшефного.

IV. Организационные основы наставничества

1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы-интерната.

2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы-интерната по учебно-воспитательной работе и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

3. Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы-интерната, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету.

4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждаются на заседании методического совета.

5. Основанием для утверждения наставника является выписка из заседания методического объединения, согласованная с заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации методического совета приказом директора школы-интерната с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников школы-интерната:

- впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в общеобразовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в школу-интернат по распределению;
- выпускниками непедagogических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в общеобразовательных учреждениях;
- педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

7. Замена наставника производится приказом директора школы-интерната в случаях:

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

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

9. Для мотивации деятельности наставнику производится стимулирование из фонда оплаты труда школы-интерната.

За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором школы-интерната по действующей системе поощрения.

V. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы-интерната, обучающимся (воспитанникам) и их родителям (законным представителям), увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста со школой-интернатом, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе-интернате, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

VI. Права наставника:

- с согласия заместителя директора по учебно-воспитательной работе, руководителя методического объединения подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников школы-интерната;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

VII. Обязанности молодого специалиста

1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании методического объединения с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора школы-интерната.

2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы-интерната 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;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

VIII. Права молодого специалиста

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы-интерната предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

IX. Руководство работой наставника

1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора школы-интерната по учебно-воспитательной работе.

2. Заместитель директора школы-интерната по учебно-воспитательной работе обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям школы-интерната, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать 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;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в школе-интернате; определить меры поощрения наставников.

3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений.

Руководитель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника; заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю директора школы-интерната по учебно-воспитательной работе.

Х. Документы, регламентирующие наставничество

1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора школы-интерната об организации наставничества;
- планы работы педагогического, методического совета, методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.