

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ-ИНВАЛИДОВ»

СОГЛАСОВАНО

протоколом педагогического совета

от 29.08.2019 № 01

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от 23/08/19 № 01
Директор К.С.А. Колосорова



ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в ГКОУ ВЦОДИ

1. Общие положения

1.1. Положение об организации наставничества (далее Положение) в государственном казенном общеобразовательном учреждении «Волгоградский центр образования детей-инвалидов» (далее ГКОУ ВЦОДИ) определяет цель, задачи, и особенность деятельности педагогов-наставников.

1.2. Правовой основой наставничества являются: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в РФ», приказы и распоряжения Министерства образования и науки Российской Федерации, нормативно-правовые документы федерального, регионального уровней, региональный проект «Учитель будущего», Положение о региональном педагогическом клубе «Наставник», настоящее Положение.

1.3. Наставничество – форма работы с молодыми и начинающими педагогами, имеющими трудовой стаж до 3 лет в возрасте до 35 лет.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными качествами и знаниями в области методики преподавания и воспитания со стажем работы не менее 5 лет.

1.4. Положение распространяется на педагогов-наставников, являющихся победителями и лауреатами конкурсов профессионального мастерства разных лет, победителями конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшим учителям образовательных организаций Волгоградской области (получателей Грантов Президента, Губернатора), педагогов, демонстрирующих успешные педагогические практики.

1.5. Наставничество предусматривает систематическую работу по актуализации профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций молодых педагогов, по их подготовке к использованию новых форм, методов и средств обучения и воспитания, в том числе разработанных и внедряемых в рамках национального проекта «Образование».

1.6. Наставничество обеспечивает возможность для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, в том числе в форме стажировок.

2. Цель и задачи наставничества

2.1. Основной целью наставничества является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирования качественного кадрового состава, для формирования целостной эффективной системы методического сопровождения молодого педагога, основанной на достижениях науки, построении новой практики, накоплении результативности опыта, а также взаимосвязи всех мер, мастерства молодого учителя.

2.2. Цели и задачи наставничества:

- совершенствование педагогического опыта молодых учителей в рамках регионального проекта «Учитель будущего» по системе наставничества;
- поиск новых форм и методов работы с молодыми педагогами;
- закрепление молодых педагогов в образовательном учреждении с целью решить проблему кадрового обеспечения;
- ускорение процесса профессионального становления и творческого самоопределения учителя;
- профессиональная адаптация педагогических работников;
- создание условий для максимального раскрытия индивидуальных возможностей молодого учителя;
- усвоение лучшего опыта и традиций коллектива образовательного учреждения и региона в целом;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании Положения/приказа директора образовательной организации.

3.2. Заместитель директора по УВР и заведующий отделом по УМР осуществляют руководство деятельностью наставников, подбирают наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками, гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе.

3.2. Наставник рекомендуется для совместной работы с молодыми специалистами в возрасте до 35 лет в первые три года работы.

3.3. Наставничество устанавливается за:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ГКОУ ВЦОДИ;
- выпускниками, закончившими высшие и средние профессиональные образовательные учреждения, принятыми в ГКОУ ВЦОДИ;

3

- выпускниками непедagogических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- учителями, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- учителями, со стажем до 3 лет, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.4. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение профессиональных целей и задач молодым учителем в период наставничества.

4. Направление деятельности наставника:

Наставник имеет право:

- организовывать и проводить мероприятия, направленные на адаптацию, обеспечение профессионального развития молодых учителей в рамках муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом адаптивную программу работы по ГКОУ ВЦОДИ;

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- изучать результаты работы педагогов и разрабатывать рекомендации по совершенствованию качества образовательной деятельности молодых специалистов;

- 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;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества;

- разрабатывать и реализовывать индивидуальный образовательный маршрут с педагогами, имеющими профессиональные дефициты.

- рассматривать на заседании Совета образовательной организации результативность совместной работы.

5. Направление деятельности молодого специалиста:

- выполнять адаптивную программу в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- использовать новые формы, методы и средства обучения и воспитания, в том числе разработанных и внедряемых в рамках национального проекта «Образование»;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

6. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора образовательного учреждения об организации наставничества;
- региональный проект «Учитель будущего»