АДМИНИСТРАЦИЯ ДОЛЖАНСКОГО РАЙОНА

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ, МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ, ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА АДМИНИСТРАЦИИ ДОЛЖАНСКОГО РАЙОНА ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

26 мая 2015 года
пос. Долгое

№77

Об организации наставничества в образовательных учреждениях

В целях адаптации, практического обучения молодых специалистов, овладения трудовыми навыками и профессиональными компетенциями, формирования профессиональных знаний и умений, направленных на повышение мотивации к учительской профессии п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об организации наставничества в образовательных учреждениях Должанского района (приложение).
2. Рекомендовать руководителям образовательных учреждений:
   2.1. использовать данное Положение для работы с молодыми специалистами;
   2.2. осуществлять планомерную деятельность по организации наставничества в образовательном учреждении
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на главного специалиста отдела Чертушкину Т. В.

Начальник отдела С. И. Куткова

Приложение
к приказу отдела образования
от 26.05.2015г. №77

ПОЛОЖЕНИЕ
об организации наставничества в образовательных учреждениях Должанского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об организации наставничества в образовательных учреждениях Должанского района (далее - Положение) определяет порядок организации и проведения работы по организации наставничества в образовательных учреждениях, функции наставника и закрепленного за ним молодого специалиста.

1.2. Основные понятия

Наставничество - форма адаптации, практического обучения и воспитания молодых специалистов в целях быстрейшего овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой должностной компетенции, приобщения к культуре поведения, чувства долга и ответственности, позитивного отношения к труду, создания положительного имиджа к выбранной профессии.

Наставник – авторитетный, опытный работник, обладающий профессиональными компетенциями и личностными качествами для содействия профессиональному развитию молодого специалиста и воспитанию добросовестного отношения к выполнению должностных инструкций.

Молодой специалист – новый работник, не обладающий необходимым опытом работы в данной сфере деятельности.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- обучение молодого специалиста профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе безопасности и охраны труда;
- содействие овладением профессиональными компетенциями;
- вхождение в педагогический коллектив;
- воспитание у молодого специалиста чувства личной ответственности за эффективную работу

3. Организация наставничества

3.1. Наставник и молодой специалист должны быть ознакомлены с настоящим Положением.

Руководитель образовательного учреждения издает приказ о назначении наставника и сроках осуществления наставничества не позднее 3-х дневного срока с момента приема на работу молодого специалиста, в отношении которого будет осуществляться наставничество. Работник образовательного учреждения назначается наставников с его письменного согласия. Наставник и молодой специалист знакомятся с приказом под роспись.

4. Порядок отбора наставников

4.1. Руководитель образовательного учреждения выбирает наставников из более опытных и подготовленных специалистов по следующим критериям:
- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие личных профессиональных достижений;
- развитые коммуникативные способности и гибкость в общении;
- стабильные результаты в работе;
-способность делиться имеющимся опытом работы, знаниями и умениями;
- отсутствие нарушения трудовой дисциплины

4.1. Замена наставника

Замена наставника осуществляется приказом руководителя образовательного учреждения в случаях:
- изменения должности наставника;
- продолжительного отсутствия наставника;
- увольнения наставника с работы;
- отказ работы наставника с молодым специалистом;
- отказ молодого специалиста от работы с наставником

4.2. Организацию и координацию работы по наставничеству осуществляет заместитель директора образовательного учреждения или методист, который:
- контролирует деятельность наставника;
- осуществляет подбор кандидатуры наставника;
- оценивает проблемы адаптации и практики наставничества на основании формализованного отчета молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество.

4.3. Ответственность за осуществление наставничества в образовательном учреждения несет руководитель.

4.4. Руководитель образовательного учреждения, в котором организуется наставничество:

создает необходимые условия для работы наставника и молодого специалиста;

оказывает методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодым специалистом;

анализирует работу наставника и молодого специалиста;

контролирует соблюдение сроков и объема адаптационных мероприятий, предоставления промежуточных отчетов, выполнения дополнительных мероприятий по наставничеству;

изучает, обобщает и распространяет положительный опыт работы по наставничеству в образовательном учреждении;

определяем меры поощрения наставников.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:
- знать требования законодательства, нормативно-правовых актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста;
- обладать навыками общения;
- информировать молодого специалиста о целях, задачах и результатах текущей деятельности;
- ознакомить молодого специалиста с условиями труда;
- изучить деловые и нравственные качества молодого специалиста;
- оказывать молодому специалисту помощь в овладении профессией, практическими приемами;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к общественной жизни коллектива, содействовать развитию общей культуры, кругозора;
- развивать у молодого специалиста стремление к выполнению ответственной работы, освоению новых технологий;
- составлять отзыв о результатах наставничества.

Наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением.

5.2. Права наставника:

- привлекать для осуществления наставничества других работников, с письменного согласия руководителя и привлекаемых работников;
- требовать от молодого специалиста выполнения указаний по вопросам, связанным с его производственной деятельностью;
- запрашивать отчеты у молодого специалиста в письменной и устной формах;

6. Права молодого специалиста

- участвовать в разработке индивидуального плана стажировки и вносить предложения по изменению, участвовать в обсуждении результатов стажировки;
- обращаться к наставнику за профессиональным советом для надлежащего исполнения своих должностных обязанностей;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, с непосредственным наставником и руководителем образовательного учреждения;
- представлять руководителю обоснованное ходатайство о замене наставника.

6.1. Обязанности молодого специалиста:

- исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка;
- выполнять обязанности, определенные инструкциями и положениями для соответствующих работников;
- по истечении срока наставничества предоставить отчет о выполнении индивидуального плана стажировки.

7. Оценка эффективности наставничества

7.1. Показателями оценки эффективной работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества.

7.2. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

7.3. Наставническая деятельность оценивается по ее завершении комиссией (которая создается приказом руководителя образовательного учреждения).

8. Система мотивации наставника

8.1. Система мотивации наставника поставлена в зависимость от успешности прохождения наставничества молодым специалистом по утвержденному индивидуальному плану мероприятий критериям оценки. Включает в себя моральную (публичное признание результатов наставничества, награждение грамотами, помещение на доску почета и др.) и материальную составляющие.

8.2. Условия и порядок материального стимулирования наставников отражаются в Положении об оплате труда и стимулирования работников образовательного учреждения.