

Принято
На заседании педагогического совета
Протокол №1 от 30.08.2017г.



Положение о наставничестве

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях организации и развития института наставничества.

1.2. Наставничество направлено на организацию индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

1.3. Наставничество - необходимая составляющая программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов.

1.4. Педагог-наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

1.5. Молодой специалист - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений в области предметной специализации и методики преподавания.

1.6. Правовой основой наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства образования и науки Российской Федерации, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.

2 ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

2.1. Целью наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование кадрового потенциала.

2.2. Основными задачами наставничества являются:
привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие

способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

3. ОБЯЗАННОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

3.1. Педагог-наставник обязан:

- Помогать молодому специалисту последовательно и грамотно овладевать своей специальностью, профессией;

- Прививать чувство ответственности за выполненную работу;

- Знакомить молодого специалиста с традициями и приобщать к общественной жизни учреждения;

- Вести учет проделанной работы и изменений в трудовой жизни своего подопечного в дневнике;

- Отчитываться о проделанной работе на заседании Совета педагогов;

- Всесторонне изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к работе, коллективу;

- Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;

- Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу учебного учреждения, ученикам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- Знакомить молодого специалиста со школой;

- Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом занятий; 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;

- Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста;

- Обеспечить качество оказываемых методических услуг молодому специалисту;
- Активно использовать механизм морального и материального поощрения молодого педагога, создавая ему «ситуацию успеха»;
- Регулярно анализировать собственную управленческую деятельность и деятельность молодого специалиста.

4. ПРАВА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

Педагог-наставник имеет право:

- Ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого специалиста;
- Ходатайствовать перед квалификационной комиссией о поощрении;
- Ходатайствовать перед аттестационной комиссией - о присвоении молодому специалисту более высокой категории по должности;
- Подключать с согласия методиста (руководителя методического объединения) других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста;
- Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

5.ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

5.1. Для организации наставничества может быть создан орган общественного самоуправления – Центр наставничества, действующий на основании Положения о Центре.

5.2. Координация деятельности наставничества и контроль за деятельностью педагогов-наставников в муниципальных образованиях осуществляется органами управления образованием муниципальных образований Ульяновской области.

5.3.Координацию деятельности наставничества на территории Ульяновской области и научно-методическое сопровождение наставничества осуществляется Ульяновским институтом повышения квалификации работников образования.

5.4.Молодой специалист повышает свою профессиональную квалификацию по плану профессионального становления под непосредственным руководством педагога-наставника

5.5. Педагог-наставник должен иметь:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности более 10 лет.

5.6. Назначение производится при обоюдном согласии педагога-наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен.

5.7. Показателями оценки эффективности работы педагога-наставника является выполнение молодым учителем целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Принято
На заседании педагогического совета
Протокол №1 от 30.08.2017г.

Утверждаю
Директор МОУ СШ №3
р.п.Кузоватово
_____ Е.В.Матулина
Приказ № 165 от 30.08. 2017г.

Положение об адаптации молодых специалистов

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях оказания всесторонней (правовой, социальной, психологической, педагогической, методической, правовой и др.) помощи при адаптации молодого специалиста.

1.2. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении предусматривает:

создание психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога;

оказание молодому специалисту всесторонней (правовой, социальной, психологической, педагогической, методической, правовой и др.) ненавязчивой помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы, привлечении специалистов разного профиля к оказанию этой помощи;

привлечение педагога к решению задач развития образовательного учреждения, реализации программ, проектов и т.п. на основе сотрудничества и педагогического сотворчества;

обеспечение разноплановой и более объективной экспертизы его профессиональной деятельности;

обеспечение условий для формирования и развития профессиональной компетентности в интересах школы и запросов, интересов, потребностей самого молодого специалиста.

1.3. Адаптация молодого специалиста в образовательном учреждении включает в себя:

актуализацию "сильных сторон" деятельности педагога и спокойное преодоление "проблемных ситуаций", возникающих в его профессиональной деятельности;

анонимность разрешения "проблемных ситуаций", возникающих в профессиональной деятельности молодого специалиста, непубличном характере решения проблем и публичном характере представления достижений;

создание условий для наиболее полной реализации педагогом его профессиональных возможностей, создание различных "ситуаций успеха";

активное использование механизмов морального и материального поощрения молодого специалиста.

II. ОРГАНИЗАЦИЯ, РУКОВОДСТВО И СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

2.1. Периоды адаптации

1 период - "самоактуализация». Молодой специалист в сотрудничестве с коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями) составляет индивидуальный план своей педагогической деятельности, в котором определяет основной набор дополнительных форм саморазвития, разрабатывает систему стимулов, являющихся основой для осознанного самоопределения;

2 период - "самопознание". Молодой специалист познает себя, свои возможности в определенных формах и видах деятельности - разнообразные диагностики, консультации, "контрольные срезы", обеспечивающие оценку и самооценку успешной работы:

- собеседования с директором, заместителем директора школы, педагогом-наставником,
- выступления на заседаниях педагогического совета, методического объединения,
- проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, позволяющих познать себя в нестандартных ситуациях;

3 период - "самоутверждение". Молодой педагог должен утвердиться среди своих коллег, учащихся (воспитанников), родителей и общественности.

Основная задача педагога-наставника, администрации образовательного учреждения – помочь молодому специалисту сориентироваться в сфере педагогической деятельности, увидеть интерес к определённому направлению учебно-воспитательной, развивающей деятельности и мотивировать молодого педагога на участие в семинарах, фестивалях, "круглых столах", конференциях, проводимых в образовательном учреждении и на муниципальном уровне.

4 период - "самореализация". На этом этапе молодой специалист реализует свои знания, способности, профессиональную компетентность через активное участие - в школьных и муниципальных организационно-педагогических, предметных мероприятиях, - организацию обратной связи "молодой специалист - руководитель, педагоги - учащиеся – родители" в нестандартных формах общения с различными категориями субъектов образовательного процесса, в которых молодой педагог проявит свои психолого-педагогические, социально-культурные способности, профессиональный творческий потенциал, что будет способствовать более успешной адаптации и самореализации.

2.2. В образовательном учреждении могут проводиться следующие мероприятия по методическому сопровождению молодого специалиста:

проведение анкетирования, встреч, собеседований, "круглых столов" по выявлению профессиональных, бытовых затруднений, правовых основ взаимодействия молодого специалиста с работодателем;

посещение молодым специалистом уроков, занятий, мероприятий у опытных коллег с целью знакомства с опытом учебно-воспитательной, социально-педагогической и организационно-управленческой деятельности опытных учителей, классных руководителей,

руководства школы и других образовательных учреждений района через:

семинары, занятия методических объединений, печатную и мультимедийную продукцию,

самообразование;

участие в организационно-педагогических и методических мероприятиях по обмену опытом, разрешению проблем (семинарах, "круглых столах", педагогических чтениях, конференциях) на муниципальном и региональном уровнях;

освоение и применение современных информационных, в т.ч. компьютерных, технологий на уроках, во внеурочной деятельности;

участие в коммуникативных психолого-педагогических тренингах, диагностике педагогических затруднений;

посещение педагогом – наставником, администрацией школы уроков, занятий, мероприятий у молодого специалиста с целью оказания методической помощи;

информирование молодого специалиста об изменениях в учебно-воспитательном процессе;

индивидуальные тематические консультации и практикумы по:

-нормативно-правовому обеспечению учебно-воспитательного процесса (разработке тематического плана, конструированию и структурированию урока;

- поурочного плана, требованиям по оцениванию устных ответов и письменных работ обучающихся, нормам выставления отметок в тетрадях);

-ведению школьной документации – классного журнала, дневников обучающихся;

-плану самообразования – профессиональному становлению, саморазвитию и обобщению с собственного педагогического опыта, определению перспектив развития и коррекции образовательных программ.

III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

3.1. Молодой специалист имеет право:

-отказаться от методического сопровождения педагога-наставника;

- вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения 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;

-повышать квалификацию удобным для себя способом.

3.2. Молодой специалист обязан:

-изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности образовательного учреждения 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 педагогом-наставником и педагогическим советом.

IV. ДОКУМЕНТАЦИЯ И ОТЧЕТНОСТЬ

В образовательном учреждении по индивидуальному методическому сопровождению, адаптации молодых специалистов имеется следующая нормативно-правовая документация:

1. настоящее Положение об адаптации молодых специалистов;

2. план мероприятий по адаптации молодого специалиста,

3. карта методического сопровождения молодого специалиста, включая предметы, нагрузку, классы, в которых преподает учитель и т.д.

4. журнал реализации плана мероприятий по методическому сопровождению молодого специалиста.

5. протоколы заседаний педагогического совета, методического совета, совещаний, на которых рассматривали вопросы о работе с молодыми специалистами, анализ уроков и внеклассных мероприятий.

V.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Ответственность за организацию и содержание деятельности по адаптации молодого специалиста в МОУ возлагается на:

- - заместителя директора по учебно-воспитательной работе;
 - - при его отсутствии - на директора школы.
-