



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГУСЬ-ХРУСТАЛЬНЫЙ
РАЙОН (МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН) ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

В.В. Козлов

№ 344к/р

**Об утверждении Положения о
районной Школе молодого пе-
дагога и организации настав-
ничества**

В целях создания условий для адаптации, повышения уровня профессио-
нальной компетентности молодых и вновь принятых специалистов, формирова-
ния у начинающих педагогов потребностей в постоянном саморазвитии и самосо-
вершенствовании, оказания методической помощи, на основании плана работы
управления образования на 2021-2022 учебный год

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Утвердить Положение о районной Школе молодого педагога (Прило-
жение 1).
2. МКУ «Центр обеспечения деятельности ОУ района:
 - организовать работу Школы молодого педагога в 2021-2022 учебном году на базе МБОУ «Курловская СОШ»;
 - оказывать консультационную и методическую помощь педагогическим работникам;
 - проводить совещание педагогов-наставников и молодых педагогов/вновь принятых специалистов не менее 4 раз в течение учебного года;
 - сформировать отчет по вопросу использования опыта наставников в мае 2022 года, ответственный исполнитель Козлова Т.Г..
3. Руководителям общеобразовательных учреждений направить моло-
дых педагогов/вновь принятых специалистов в Школу молодого педагога.
4. Директору МБОУ «Курловская СОШ»:
 - 4.1. предоставить помещение и необходимое оборудование для проведе-
ния занятий в Школе молодого педагога;
 - 4.2. закрепить на 2021-2022 учебный год в качестве наставников молодых педагогов/вновь принятых специалистов учителей МБОУ «Курловская СОШ» (Приложение 2).
 - 4.3. предоставить в управление образования план работы с молодыми пе-
дагогами/вновь принятыми специалистами на 2021-2022 учебный год.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления

О.А. Федорова



Положение о районной Школе молодого педагога

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об организации наставничества (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между данными участниками образовательного и трудового процесса.

1.3. Районная Школа молодого педагога (далее ШМП) создается как добровольное творческое объединение педагогов и является структурным подразделением методической службы района. Принимать участие в работе ШМП могут педагоги общеобразовательных учреждений района со стажем работы до 3 лет.

1.4. 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.

1.5 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 и методики преподавания.

1.6 Правовой основой института наставничества являются настоящее Положение и иные нормативные акты, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.

2. Цели

- создание условий для адаптации молодых и вновь прибывших специалистов;

- решение проблемных вопросов, связанных с реализацией ФГОС;

- формирование у начинающих преподавателей высоких профессиональных идеалов, методических навыков, потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

3. Задачи

-содействовать ускорению процесса профессиональной и социальной адаптации молодых педагогов в школах района;

-стимулировать потребность молодых учителей в непрерывном образовании и оказание им помощи в преодолении различных затруднений;

-оказывать помощь молодым учителям во внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс.

4. Основные понятия

Наставничество – разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Наставник – опытный учитель (обладающий педагогическим стажем), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставляемый (молодой специалист) – начинающий учитель (не имеющий опыта работы в образовательном учреждении), как правило, овладевший знаниями основ педагогики, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений, повышающий свою квалификацию под непосредственным руководством наставника.

5. Организационные основы наставничества

5.1. Базовым общеобразовательным учреждением в 2021 – 2022 учебном году для проведения занятий ШМП является МБОУ «Курловская СОШ».

5.2. Руководство работой ШМП осуществляет сектор методической работы МКУ «Центр обеспечения деятельности ОУ района.

5.3. Работу в ШМП осуществляют педагоги, выбранные из числа высококвалифицированных, авторитетных работников МБОУ «Курловская СОШ».

5.4 ШМП имеет право привлекать к проведению обучения руководителей МО, психолога, социального педагога и других работников школ, готовых к передаче педагогического опыта.

5.5 Педагог-наставник подбирается из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее двух лет по данному предмету.

5.6 Назначение наставника производится при обоюдном добровольном согласии (с обязательным детальным разъяснением предполагаемому наставнику его будущих должностных обязанностей) предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, приказом управления образования с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

5.7 Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

-впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

-выпускниками непедagogических профессиональных образовательных учреждений, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

-выпускниками непедagogических профессиональных образовательных учреждений, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

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

-учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

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

6. Организация работы ШМП:

6.1 Обязанности наставника:

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

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю – предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-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, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

6.2 Обязанности молодого специалиста:

В период наставничества молодой специалист обязан:

-изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности 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;

-учится у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

-периодически отчитываться о своей работе.

6.3 Руководство работой наставника:

Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на МКУ «Центр обеспечения ОУ района», которое обязано:

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- 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 образовательном учреждении;
- определить меры поощрения наставников.

6.4 Планирование ШМП

План работы ШМП разрабатывается на год по блокам:

- «Знания и умения учителя — залог творческого успеха учащихся»;
- «Самостоятельный творческий поиск»;
- «Выбор индивидуальной линии».

7. Основными направлениями работы ШМП являются:

- формирование индивидуального профессионального стиля творческой деятельности педагогов через внедрение прогрессивных образовательных технологий;
- организация профессиональной коммуникации;
- мотивация самообразования;
- проведение опытными педагогами учебно-методических занятий для начинающих педагогов;
- диагностика успешности работы молодого педагога;
- ориентация педагогов имеющих среднее специальное образование на получение высшего образования.

8. Основными формами работы ШМП являются:

- беседы;
- лекции;
- индивидуальные консультации;
- знакомство с новинками методической литературы;
- дискуссии;
- обмен опытом;
- участие в районных методических семинарах;
- взаимопосещение уроков.

9. Документация ШМП:

- настоящее Положение;
- приказ управления образования об организации наставничества;
- план работы ШМП;
- протоколы заседаний;
- банк данных об участниках ШМП;
- отчет о работе ШМП.

**Наставники молодых педагогов/вновь принятых специалистов - учителя
МБОУ «Курловская СОШ»**

- 1.Руководитель — Чернышова Ольга Владимировна (учитель русского языка и литературы)
- 2.Заботкина Ольга Евгеньевна (учитель музыки, истории)
- 3.Коробова Лариса Валерьевна (учитель начальных классов)
- 4.Чикунова Светлана Васильевна (учитель начальных классов)