

Рассмотрено на заседании
городского методического совета
Протокол № 1 от 05.09.2018

Утверждаю:
Начальник
отдела образования:

Приказ № 69
от 05.09.2018



О.В. Валенкова

Положение о наставничестве в системе образования городского округа город Буй

1. Общие положения.

1.1 Наставничество - разновидность индивидуальной работы с впервые принятыми учителями и воспитателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой не имеют опыта работы.

Наставник – опытный учитель или воспитатель, обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист – начинающий учитель или воспитатель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, но не имеющий опыта работы в школе.

2. Цели и задачи наставничества.

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

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательном учреждении;
- формирование у молодого учителя потребности в проектировании своего развития, в совершенствовании профессиональной компетентности;
- подготовка к первичной аттестации;

3. Организационные основы наставничества.

3.1. Наставничество в муниципальной системе образования городского округа город Буй осуществляется в рамках работы «Школы молодого педагога».

3.2. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогов образовательных учреждений:

- впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не

имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

3.3. Наставничество организуется на основании ходатайства руководителя ОУ в информационно – методический центр отдела образования.

3.4. Методист ИМЦ, курирующий работу «Школы молодого педагога» и руководитель городского методического объединения, в котором организовано наставничество, определяют кандидатуру наставника из числа высокопрофессиональных педагогов, работающих в ОУ городского округа город Буй.

3.5. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, способностью и готовностью делиться профессиональным опытом. Наставник должен иметь стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.6. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.7. Кандидатуры наставников утверждаются на заседании городского методического совета.

3.8. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста сроком на 1 год.

3.9. Назначение наставника оформляется приказом начальника отдела образования.

3. Обязанности наставника:

3.1. Знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

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

3.3. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

3.4. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

4. Права наставника:

4.1. Ходатайствовать перед администрацией ОУ о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого специалиста;

4.2. Ходатайствовать перед администрацией ОУ о поощрении молодого специалиста;

4.3. Ходатайствовать перед администрацией ОУ об аттестации молодого специалиста;

5. Обязанности молодого специалиста.

5.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства,
- овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником;

6.Права молодого специалиста.

6.1. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;

7. Порядок организации наставничества.

7.1. Наставник выстраивает свою деятельность в **три** этапа:

I этап – **организационный**;

II этап – **основной (проектировочный)**;

III этап – **контрольно-оценочный**.

7.2. Организационный этап - определение «проблемного поля» в работе молодого педагога. Диагностика затруднений (проблем) в работе молодого педагога осуществляется по результатам:

- Анкетирования (приложение 1);
- Собеседования с учителем;
- Анализа результатов деятельности:

(уроков, классного журнала, рабочей программы, планов и конспектов уроков, тетрадей учащихся, контрольных работ).

7.3.Основной (проектировочный) этап - разработка индивидуального плана профессионального становления молодого педагога (приложение 2);

Формы совместной деятельности:

- взаимопосещение уроков;
- проведение консультаций, лекций, бесед;
- проведение мастер-классов, практикумов;

7.4. Контрольно-оценочный этап – определение уровня профессиональной компетентности молодого педагога.

– Для определения динамики профессионального становления в процессе работы проводятся "контрольные срезы", обеспечивающие оценку и самооценку успешности работы:

- проведение открытых уроков;
- написание реферата по методической теме;
- представление Портфолио (приложение 2);
- участие в конкурсах профессионального мастерства;

– С целью подведения итогов работы по реализации индивидуального плана профессионального становления, наставник готовит аналитическую справку (приложение 3).

7.5.Наставничество предполагает совместную деятельность между наставником и молодым специалистом не реже 1 раза в месяц;

Для определения динамики в профессиональном становлении молодого педагога в процессе совместной деятельности создается Портфолио. Портфолио содержит конспекты, проведенных уроков, анализы уроков, педагогические находки, отзывы коллег, аналитическую справку, подготовленную наставником по результатам деятельности. Портфолио может быть использовано как форма полного и распространенного представления молодого педагога к аттестации.

8. МОРАЛЬНОЕ И МАТЕРИАЛЬНОЕ ПООЩРЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

8.1. В целях материального поощрения, наставнику с момента выхода приказа о назначении из централизованного фонда учредителя выплачиваются стимулирующие надбавки к заработной плате.