



## Положение о наставничестве в МАОУ СОШ 104

### 1. Общие положения

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что выпускник ВУЗа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых условиях практической деятельности.

Наставничество – один из наиболее эффективных способов профессиональной адаптации.

**Профессиональная адаптация** – процесс приспособления человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованного выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, развитию профессиональной компетентности.

**Наставник** – учитель высшей категории, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

### 2. Цели организации деятельности наставников

1. Оказание индивидуальной помощи, поддержки молодым учителям в профессиональной адаптации в условиях реальной трудовой деятельности.
2. Повышение квалификации, профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченности, следование общим целям и интересам школы.
3. Развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами – учителями; отношений, которые способствуют эффективному оказанию помощи в педагогической практике школы.
4. Формирование в школе такой категории учителей, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов, что является значимым признаком самообучающейся организации, то есть такой школы, в которой сами члены коллектива «растят» свои педагогические кадры.

### 3. Функции, содержание деятельности наставников

- 1) Организация работы наставника с молодыми специалистами осуществляется в 3 этапа:

Прогностический: определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

2) Наставник оказывает методическую помощь, поддержку в решении следующих практических вопросов:

- ✓ написание рабочих программ по предметам и элективным курсам, планов индивидуальной научно-методической работы;
- ✓ в овладении современными педагогическими технологиями, которые активно реализуются в МАОУ СОШ 104;
- ✓ в подготовке, разработке учебных занятий, написании конспектов в соответствии с современными требованиями;
- ✓ в организации работы с детьми, требующими педагогической поддержки и одаренными учащимися;
- ✓ в вопросах ведения документации
  - журналов
  - диагностических материалов
  - зачетных материалов
  - дневника профессионального роста учителя.

3) Формы организации работы наставников с молодыми специалистами:

3.1. Индивидуальная работа. Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому учителю. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре наставник – подопечный. На индивидуальных консультациях общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям. Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых специалистов.

3.2. Взаимопосещение уроков с последующим их подробным анализом:

- Уроки наставника для подопечных
- Уроки молодых учителей в присутствии наставника.

3.3. «Круглый стол». Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Выбирается одна, наиболее общая проблема профессиональной адаптации учителя, которая и ставится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины,

организация эффективного взаимодействия с родителями, о конкретных технологиях и т.д.

- 3.4. **День Молодого Учителя** – это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабах всей школы. Каждому из молодых учителей предлагается провести открытый урок, внеклассное мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

#### **4. Организационные вопросы**

1. Определение возможных наставников на конкретный период (1 год) осуществляется следующим образом:
  - a. Заместитель директора (1 зам, завуч по НМО) проводит собеседование, анкетирование молодых специалистов с целью получения информации о запросах, пожеланиях по определению конкретных наставников и формах работы.
  - b. Рассмотрение кандидатур на роль наставника осуществляется на заседаниях кафедр и кафедрального совета.
  - c. Список наставников утверждается на административном совете и приказом директора по школе (май, август).
  - d. За планирование и консультации по организации работы наставников отвечает завуч по НМО, 1 зам. директора, зам. директора по ведущим вопросам....
2. При организации работы наставников необходимо выполнение следующих требований:
  - наставничество эффективно при условии, если эта работа ведется планомерно, системно и систематически;
  - необходимо выбирать, планировать определенную проблему и доводить её решение до позитивного результата;
  - встречи наставника и молодого коллеги осуществляются не менее 1 раза в неделю, продолжительностью 1-2 часа, это могут быть индивидуальные консультации, посещение и разбор урока.

#### **5. Материальное и моральное стимулирование деятельности наставников**

1. Ежемесячная стимулирующая оплата труда наставника 10-15% от ставки учителя. Источник финансирования.....
2. В случае выполнения всех требований перечисленных в разделах 2 и 3 наставник поощряется:
  - Приказом по школе
  - Премией;
  - 
  - 
  -

#### **Приложения:**

1. Анкета для педагога наставника
2. Анкета для молодого специалиста
3. Модели педагогического общения
4. План работы педагога – наставника