

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 г. КАНСКА**

Принято
на педагогическом совете
протокол № 1 от «24» августа 2016 г.

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 2 г. Канска
Масанская Елена Васильевна



Положение о Школе молодого учителя (педагога)

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ.

1. Общие положения

1.1. Школа молодого учителя является структурным подразделением методической службы МБОУ СОШ № 2 г.Канска, которое организуется в учреждении для 3-х и более молодых специалистов или педагогов, впервые приступивших к работе. При наличии менее 3-х молодых или начинающих педагогов в школе приказом директора определяется наставник из числа опытных педагогов (см. приложение 1).

1.2. Цель Школы молодого учителя – помочь начинающим педагогам овладеть основами педагогического мастерства.

1.3. Задачи Школы молодого учителя:

- повышение профессиональной компетентности начинающих педагогов;
- распространение передового педагогического опыта.

2. Участники Школы молодого учителя

2.1. Участниками Школы молодого учителя в обязательном порядке являются начинающие педагоги (стаж работы менее 5-ти лет), не имеющие квалификационной категории.

2.2. Участниками Школы молодого учителя на добровольной основе могут быть и другие педагоги школы, имеющие первую или высшую квалификационную категорию и владеющие передовыми технологиями работы.

2.3. Руководит Школой молодого учителя педагог, назначенный директором, который осуществляет текущий контроль за ее работой и подчиняется руководителю методической службы.

3. Организация деятельности Школы молодого учителя

3.1. Заседания Школы молодого учителя проводятся не реже 1 раза в четверть.

3.2. Тематика заседаний определяется в соответствии планом работы на год, а также с проблемами, возникающими у начинающих педагогов при подготовке и проведении уроков, организации внеклассной работы и др.

3.3. Составляется план работы Школы молодого учителя на учебный год.

3.4. Итоги работы Школы молодого учителя подводятся в конце каждого учебного года.

4. Права и обязанности участников Школы молодого учителя

4.1. Участники Школы молодого учителя имеют право:

- принимать участие в планировании работы Школы молодого учителя;
- вносить на рассмотрение руководителя Школы молодого учителя предложения по совершенствованию работы Школы молодого учителя.

4.2. Участники Школы молодого учителя обязаны:

- присутствовать на заседаниях Школы молодого учителя;
- проявлять активность и инициативу в пределах, определяемых руководителем Школы молодого учителя;
- своевременно предоставлять материалы о результатах своей работы в рамках деятельности Школы молодого учителя.

5. Заключительные положения

5.1. Для выполнения своих функций Школа молодого учителя взаимодействует с методическими объединениями и другими подразделениями школы.

5.2. Систематическая работа в качестве наставника начинающих педагогов в Школе молодого учителя может поощряться благодарностью администрации и стимулированием из фонда оплаты труда.

Рекомендации по организации наставничества

1. Профессиональная адаптация является разновидностью социально-психологической адаптации и предполагает как освоение трудовых умений и навыков, так и формирование профессионально важных качеств личности.
2. Существует несколько видов адаптации начинающего педагога к профессиональной деятельности:
 - психофизиологический – привыкание к новому режиму работы, физическим и психологическим нагрузкам;
 - профессиональный – формирование необходимых профессиональных умений и навыков;
 - социально-психологический – включение в систему взаимоотношений в коллективе;
 - общий (организационный) – приспособление к социально-экономическим, морально-психологическим, организационно-управленческим и прочим условиям трудовой деятельности.
3. Для начинающего педагога вхождение в трудовую деятельность часто сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов организма. Снизить негативные последствия стрессовой ситуации можно, составив индивидуальную программу адаптации с указанием мероприятий, сроков их проведения и ответственных лиц. Как правило, наиболее активное участие в адаптации начинающего педагога принимают руководитель образовательного учреждения, его заместитель, руководитель методического объединения и педагог-наставник. Содержание и методы их деятельности зависят от личностных качеств начинающего педагога и этапа адаптационного процесса.
4. Главная задача педагога-наставника – оказание психологической и профессиональной помощи начинающему педагогу, поэтому при выборе наставника необходимо учитывать его личные качества и опыт работы. Желательно, чтобы педагог-наставник не только помогал начинающему педагогу решать текущие проблемы, но и привлекал его к участию в жизни коллектива, способствовал раскрытию его профессионального потенциала, воспитывал в нем потребность к самообразованию, овладению инновационными технологиями обучения и воспитания, содействовал совершенствованию его профессионального мастерства. Для этого он должен обладать развитыми коммуникативными качествами, быть инициативным и творческим человеком.
5. Выделяют три этапа адаптационного процесса:
 - общая ориентация;
 - вхождение в должность.
 - действенная ориентация.

На этапе общей ориентации (в течение первой недели работы) начинающего педагога необходимо познакомить со структурой образовательного учреждения, коллективом, правилами внутреннего трудового распорядка, традициями. Как

правило, эту информацию ему сообщает руководитель образовательного учреждения. Кроме того, он должен рассказать педагогу о режиме труда и отдыха (порядке предоставления отпусков, отгулов, методических дней), заработной плате (нормах и правилах начисления, особенностях оплаты труда в случае замены уроков, премиях и т. д.), дополнительных льготах (страховании, повышении квалификации и профессиональной переподготовке, возможности обучения с отрывом и без отрыва от работы и т. д.), условиях назначения на должность, перемещениях и увольнении, служебных взаимоотношениях, дисциплинарных мерах, поощрениях и взысканиях, а также об охране труда и технике безопасности.

Задача заместителя руководителя образовательного учреждения и руководителя методического объединения на этом этапе заключается в том, чтобы оценить профессиональный уровень начинающего педагога, определить основные направления его деятельности, назначить педагога-наставника и разработать систему стимулирования для повышения заинтересованности педагога-наставника в успешной адаптации начинающего педагога.

В свою очередь педагог-наставник должен рассказать начинающему педагогу об основных требованиях к работе, разъяснить степень ответственности за результаты педагогического труда и познакомить его с правилами ведения школьной документации.

На этапе вхождения в должность (в течение первого месяца работы) начинающий педагог должен узнать об особенностях деятельности структурных подразделений образовательного учреждения, а также более подробно познакомиться со своими функциональными обязанностями. Основную работу на этом этапе с ним проводят заместитель руководителя образовательного учреждения, руководитель методического объединения и педагог-наставник. Заместитель руководителя образовательного учреждения и руководитель методического объединения информируют его о целях, задачах и основных направлениях деятельности методического объединения и других структурных подразделений учреждения, особенностях взаимодействия между ними и взаимоотношениях педагогов в коллективе, а педагог-наставник знакомит его с должностной инструкцией и функциональными обязанностями, рассказывает об особенностях организации учебно-воспитательного процесса и методике преподавания. Кроме того, он проводит с начинающим педагогом инструктаж о поведении на рабочем месте, порядке действий в экстренных случаях и помогает ему рационально спланировать рабочий день.

На этапе действенной ориентации (в течение первых 3–4 месяцев работы) начинающий педагог, как правило, активно включается в работу структурных подразделений, творческих групп, участвует в организации различных мероприятий, выполняет общественные поручения, продуктивно общается с коллегами и администрацией.

Особую роль на этом этапе играет наставник, который регулярно посещает уроки начинающего педагога, приглашает его на свои и уроки других педагогов, а в случае затруднений проводит консультации.

6. Оценить успешность адаптации начинающего педагога к профессиональной

деятельности можно во время собеседований, которые необходимо проводить раз в месяц с участием руководителя методического объединения и заместителя руководителя образовательного учреждения. По результатам собеседований принимаются решения о необходимости предоставления начинающему педагогу дополнительной информации, совершенствовании его профессиональных умений и навыков. На основе анализа и оценки результатов деятельности за прошедший период определяется тип профессиональной адаптации педагога: конструктивный или деструктивный (для конструктивного типа характерно активное поведение и проявление личной позиции в вопросах взаимоотношений с коллегами и профессиональной деятельности, для деструктивного – полное принятие ценностных ориентаций нового социума без попыток активного взаимодействия с коллегами и проявления личной позиции). Затем формулируются новые задачи, вносятся корректировки в программу адаптации.

7. Показатели успешной адаптации начинающего педагога можно условно разделить на профессиональные и индивидуально-психологические.

Профессиональные показатели:

- положительная динамика успеваемости и дисциплины обучающихся;
- продуктивное взаимодействие с родителями и коллегами;
- рост профессионального мастерства, деловой и социальной активности.

Индивидуально-психологические показатели:

- устойчивая мотивация к деятельности;
- высокая работоспособность;
- доверительные, дружеские отношения в коллективе;
- отсутствие вновь выявленных нервно-психических и соматических заболеваний.

Информация по данным показателям собирается в течение недели педагогом-наставником и заместителем руководителя образовательного учреждения, а затем обсуждается на заседании совета при руководителе образовательного учреждения. В зависимости от результатов составляется программа профессионального развития начинающего педагога на последующие 2–3 года.