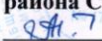
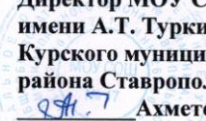


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №17
ИМЕНИ А.Т. ТУРКИНОВА КУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

УТВЕРЖДЕНО
Директор МОУ СОШ №17
имени А.Т. Туркинова
Курского муниципального
района Ставропольского края
 **Ахметова А.Р.**



Положение

**о наставничестве МОУ СОШ №17 имени А.Т. Туркинова
Курского муниципального района Ставропольского края**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует деятельность методического объединения школы, одной из задач которого является работа с молодыми специалистами.

1.2. Молодой специалист – это сотрудник школы:

- не имеющий педагогического стажа;
- выпускник среднего или высшего учебного заведения по специальности «учитель начальных классов» или учитель – предметник;
- студент 3 – 5 – го курсов высшего педагогического учебного заведения;
- обучающийся на курсах переподготовки по специальности «учитель»;
- имеющий педагогический стаж менее 3 лет в образовательном учреждении.

1.3. Наставник – это учитель:

- * обладающий квалификационной категории не ниже первой;
- * стажем работы в образовательном учреждении не менее 5 лет;
- * высоким профессиональным мастерством;
- * стабильно высокими результатами в работе;
- * пользующийся авторитетом и уважением среди коллег, администрации, учащихся и их родителей;
- * постоянно повышающий свой профессиональный уровень.

1.4. Работа с молодыми специалистами предусматривает индивидуальную работу наставников по передаче собственного опыта и созданию условий для профессионального и личностного роста начинающих педагогов.

1.5. Работа с молодыми специалистами начинается с момента подписания приказа руководителя образовательного учреждения об организации наставничества и о закреплении за начинающим учителем опытного педагога.

1.6. Наставничество является добровольным общественным поручением.

2. Цель и задачи работы с молодым специалистом

2.1. Цель работы с молодым специалистом – совершенствование профессиональных педагогических компетенций и личностный рост начинающего педагога.

2.2. Задачи:

- * профессиональная и психологическая адаптация молодого специалиста;
- * установление отношений плодотворного сотрудничества и взаимодействия между всеми членами педагогического коллектива образовательного учреждения;
- * способствование становлению индивидуального стиля педагога, раскрытию творческого потенциала;
- * оказание своевременной помощи молодому специалисту в преподавании предметов и в воспитательной деятельности;
- * обеспечение эффективности и результативности образовательного процесса.

3. Порядок закрепления наставника за молодым специалистом

3.1 Кандидатура наставника рассматривается и утверждается на заседании методического объединения с его согласия.

3.2 За одним наставником может быть закреплено не более двух молодых специалистов.

3.3 Наставник закрепляется за молодым специалистом не позднее первой недели с момента его назначения на должность.

3.4 Окончательное назначение наставника осуществляется после согласования с молодым специалистом.

3.5 Замена наставника осуществляется на основании приказа в случаях: * невыполнения им своих обязанностей;

* увольнения или перевода на другую должность;

* психологической несовместимости с молодым специалистом.

4. Обязанности и права наставника

4.1 Наставник обязан:

* изучать нормативные документы, методические рекомендации, инструктивные письма, регламентирующие деятельность педагога в образовательном учреждении;

* составлять план работы с молодыми специалистами после согласования с руководителем методического объединения учителей школы и заместителем директора по УВР;

* изучать личностные качества молодого специалиста;

* способствовать созданию оптимальных условий для адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе;

* мотивировать и поощрять молодого специалиста к саморазвитию и самосовершенствованию;

* оказывать помощь в овладении теоретическими знаниями и практическими навыками в профессиональной деятельности;

* способствовать раскрытию творческого потенциала начинающего педагога.

4.2 Наставник имеет право:

* корректировать план работы с молодыми специалистами;

* с согласия заместителя директора или руководителя МО подключать других сотрудников образовательного учреждения к реализации поставленных задач по совершенствованию работы с молодыми специалистами;

* использовать различные формы деятельности.

5. Обязанности и права молодого специалиста

5.1 Молодой специалист обязан:

* добросовестно исполнять свои функциональные обязанности;

* изучать нормативные документы, методические рекомендации, инструктивные письма, регламентирующие деятельность педагога в образовательном учреждении;

* принимать активное участие в работе МО, творческих и инициативных групп по совершенствованию образовательного процесса и развитию школы в целом;

- * использовать в своей работе современные педагогические технологии (информационные, здоровьесберегающие, деятельностные);
- * прислушиваться к рекомендациям опытных педагогов по организации учебного процесса;
- * овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций;
- * совершенствовать свой культурный уровень;
- * отчитываться о результатах своей работы наставнику, заместителю директора, руководителю образовательного учреждения.

5.2 Молодой специалист имеет право:

- * вносить предложения по совершенствованию работы начальной школы ОУ;
- * вносить изменения в план работы с молодыми специалистами;
- * знакомиться с отчётами наставника, оценивающим его работу;
- * просить оказать ему квалифицированную помощь при подготовке к урокам и внеклассным мероприятиям, а также в работе с родителями;
- * повышать свой профессиональный уровень любым способом, в т.ч. обращаться за помощью к любым членам коллектива образовательного учреждения;
- * выполнять какое – либо действие после согласования или консультации с наставником;
- * вносить предложения по изучению педагогическим коллективом той или иной проблематики в процессе работы.

6.Руководство деятельностью наставников

6.1. Деятельностью наставников руководит заместитель директора по УВР, и руководитель МО.

6.2. Руководители деятельности наставников обязаны:

- * создавать необходимые условия для решения задач в работе с молодыми специалистами;
- * поощрять развитие наставничества в образовательном учреждении;
- * изучать, обобщать и представлять опыт наставничества на заседаниях МО;
- * регулярно посещать занятия молодых специалистами и их наставников;
- * осуществлять своевременный контроль за выполнением наставником своих обязанностей;
- * оказывать помощь наставникам и психологическую поддержку молодым специалистам;
- * стимулировать молодого специалиста к педагогической активности;
- * разрабатывать рекомендации по работе с молодыми специалистами;
- * определять;
- * эффективность совместной деятельности наставника с молодым специалистом;
- * степень готовности молодого специалиста к педагогической деятельности;

- * уровень профессионализма молодого специалиста;
- * степень комфортности пребывания молодого специалиста в педагогическом коллективе;
- * результативность работы (уровень успешности и обученности учащихся).

7. Документы, регламентирующие работу с молодыми специалистами

7.1. Работу с молодыми специалистами регламентируют следующие документы:

- * настоящее Положение;
- * план работы с молодыми специалистами;
- * приказ об организации наставничества;
- * протоколы заседаний методического объединения;
- * методические рекомендации по организации наставничества;
- * сведения о молодых специалистах и их наставниках;
- * отчеты наставников;
- * отчеты молодых специалистов;
- * отчет по мониторингу результативности работы с молодыми специалистами;
- * диагностические карты по повышению профессионального уровня молодых специалистов.

Педагогические компетенции молодого специалиста:

*** организационные:**

- умение самостоятельно подготовить и провести лично ориентированный урок с использованием различных форм, методов, приемов, технологий.
- проводить уроки разной целевой направленности;
- способствовать изменению мотивов и целей ученика;
- планировать свою деятельность, ставить цели, выбирать оптимальные средства обучения;

*** коммуникативные:**

- демократический стиль общения с учащимися;
- преимущественное использование организующих, а не оценивающих воздействий на уроке;
- управление своим эмоциональным состоянием;

*** информационные:**

- регулярное изучение нормативных документов;
- пополнение «методической копилки»;
- знание и использование источников повышения профессионального мастерства;

*** управленческие:**

- умение ставить цель и выбирать оптимальный путь ее достижения;

- определять учебные задачи;
- повышать познавательную активность и мотивацию учащихся;
- объективно оценивать деятельность учащихся;
- анализировать собственную деятельность, а также деятельность учащихся и педагогов;
- определять проблемы и организовывать работу по их устранению;
- расставлять приоритеты в профессиональной деятельности.

План работы МОУ СОШ №17 имени А.Т. Туркинова

Курского муниципального района Ставропольского края с молодыми специалистами 2020-2021 учебный год

Цель – развитие профессиональных умений и навыков и создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодых специалистов в условиях современной школы.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Направления работы:

- организационные вопросы;
- планирование и организация работы по предмету;
- планирование и организация методической работы;
- работа со школьной документацией;
- работа по саморазвитию;
- контроль за деятельностью молодых специалистов.

Основные принципы организации наставничества:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;
2. Планирование и анализ деятельности;
3. Разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательно-образовательной деятельности;
4. Помощь молодым специалистам в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели и др.);

6. Организация мониторинга эффективности деятельности учителей – стажеров;
7. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей;
8. Организация встреч с опытными учителями, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; 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; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы 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 наставником и руководителем методического объединения.

Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится *обзорный контроль*. Он проводится путем посещения всех уроков и

внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога. Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы молодой специалист ставится на **персональный контроль**, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение **фронтального контроля**, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.). Если в одной группе работает несколько молодых педагогов, то рекомендуется проведение классно – обобщающего контроля.

№ п/п	Содержание
Сентябрь	
1.	Беседа. Ближайшие и перспективные планы школы. Специфика обучения предметов в школе.
2.	Изучение инструктивно-методических писем.
3.	Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование)
4.	Самообразование – лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.
Октябрь	
1.	Требования к современному уроку. Консультации по планированию уроков.
2.	Консультации по подготовке обучающихся к олимпиаде.
3.	Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся.
4.	Работа со школьной документацией. Обучение составлению отчетности по окончании четверти.
Ноябрь	

1.	Участие в работе РМО. Знакомство с опытом работы учителей в школах района.
2.	Консультации по работе с документацией.
3.	Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказание методической помощи.
4.	Консультации по самоанализу урока. Обсуждение схемы анализа урока.
Декабрь	
1.	Как работать с ученическими тетрадями (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей)
2.	Практическая работа по составлению текстов контрольных работ, отбору заданий для самостоятельных работ.
3.	Собеседование по организации внеклассной работы по предмету.
4.	Обсуждение новинок методической литературы по предмету.
Январь	
1.	Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.
2.	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
3.	Консультации по выполнению требований к объему и характеру домашних заданий.
4.	Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования.
Февраль	
1.	Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.
2.	Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.
3.	Посещение молодым специалистом уроков учителя-наставника.
4.	Оказание помощи в работе по самообразованию.
Март	

1.	Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.
2.	Посещение уроков с целью оказания методической помощи
3.	Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.
Апрель	
1	Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к экзаменам.
2.	Посещение уроков с целью оказания методической помощи
3.	Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе.
4.	Трудная ситуация на занятии и ваш выход из нее. Анализ педагогических ситуаций.
Май	
1.	Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»
2.	Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.
3.	Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.

Отчёт учителя начальных классов Губжоковой М.К. по наставничеству над молодым специалистом Батраковой Д.Х.

2 четверть 2023-2024 уч.год

Работа с молодыми специалистами предусматривает индивидуальную работу наставников по передаче собственного опыта и созданию условий для профессионального и личностного роста начинающих педагогов.

Я, как наставник, закреплена за молодым специалистом Батраковой Д.Х.

В начале учебного года была поставлена цель – совершенствование профессиональных педагогических компетенций и личностный рост начинающего педагога.

Задачи:

- * профессиональная и психологическая адаптация молодого специалиста;*
- * установление отношений плодотворного сотрудничества и взаимодействия между всеми членами педагогического коллектива образовательного учреждения;*
- * способствование становлению индивидуального стиля педагога, раскрытию творческого потенциала;*
- * оказание своевременной помощи молодому специалисту в преподавании предметов и в воспитательной деятельности;*
- * обеспечение эффективности и результативности образовательного процесса.*

В течение четверти было проведено ряд мероприятий:

- инструктаж -нормативно -правовая база школы (программы, гос. стандарты).
- Практическое занятие (составление календарно-тематического планирования, поурочное планирование).
- инструкция по ведению классных журналов
- выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей);
- Диана Хасановна посетила у меня открытый урок по познанию мира.

После чего попросила оказать методическую помощь в организации и проведения открытого урока по данному предмету на тему: "Органы чувств. Обобщение." С учителем было проведено занятие "Современный урок и его организация. Типы, виды, формы современного урока".

Молодой специалист самостоятельно разработала план проведения урока. После просмотра рекомендовала молодому педагогу использовать различные методические средства и способы для их достижения, учить детей работать в парах, группах. При составлении поурочного планирования обращать внимание на переход от одного этапа работы на уроке к другому.

В течение урока после каждого задания проводить оценивание

В конце урока должна быть рефлексия. После чего в план были внесены корректировки.

Урок прошёл отлично, всё что было запланировано - проведено, педагог использовала различные методические средства и способы для достижения цели урока. Цель достигнута.

Рефлексия Игра Просмотр мультфильма Эксперимент №1

Гимнастика для глаз Эксперимент №2 Физминутка Закрепление. Оценивание

В конце четверти провела занятие по работе со школьной документацией (оформление и ведение папок), также прошло обучение по составлению отчетности по учебной и воспитательной работе)

Подготовила: Губжокова М.К.

учитель начальных классов, высшей категории

**Списки учителей, прибывших в период с 1 сентября 2020 г. по настоящее время в МОУ СОШ №17 с.
Серноводского**

№	ФИО	Предмет	Стаж работы	Откуда прибыл
1	Фатеев Максим Романович	технология	0	СГПИ

Сведения о заочниках МОУ СОШ №17 с. Серноводского

№	ФИО	Полное наименование учебного заведения	Наименование факультета	Специальность	Курс
1	Фатеев Максим Романович	Ставропольский государственный педагогический институт	Математика и информатика	Математика и информатика	5

Информация о молодых специалистах

МОУ СОШ №17 с. Серноводского (до 3-х лет педагогического стажа) на 01 сентября 2020 года

№ п/п	Наименование образовательного учреждения	ФИО молодого специалиста	Кол-во молодых спец., обучающихся по целевому набору			Какое учебное заведение окончил(а) и когда, специальность и квалификация по диплому Образование (высшее, сред. профессиональное)	Должность и педагогическая нагрузка (час.)	Обучение в магистратуре (кол-во)	Количество участников жилищных программ поддержки молодых специалистов - до 35 лет (название программы, год участия)	Обеспечение жильём (собственное жильё, общеежитие, проживает с родственниками, снимает квартиру)
			2018г	2019г	2020г					
1	2		3	4	5	6	7	8	10	11
1	МОУ СОШ №17	Батракова Ирина Михайловна	-	-	-	Ставропольский государственный педагогический институт, 2017 год, педагогическое образование (с двумя профилями подготовки), высшее	Учитель математики и информатики	2	-	Проживает с родственниками
2	МОУ СОШ №17	Фатеев Максим Романович	-	-	1	СППИ, 5 курс	Учитель математики и информатики	-	-	Проживает с родственниками

1. Кол-во молодых специалистов, которым выплачивается 1000 рублей 1 человек
2. Средний возраст педагогических работников **МОУ СОШ №17** 33 года
3. Кол-во молодых специалистов со стажем до 3-х лет 1 человек
4. Кол-во педагогов в возрасте до 35 лет 13 человек