КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ И ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ

АДМИНИСТРАЦИИ СМОЛЕНСКОГО РАЙОНА

АЛТАЙСКОГО КРАЯ

# П Р И К А З

23.03.2013 № 93-р

с. Смоленское

 Об утверждении комплексного плана мероприятий по привлечению молодых педагогов и организации наставничества в образовательных учреждениях

 В целях формирования системы работы по привлечению и закреплению молодых специалистов в общеобразовательных учреждениях Смоленского района, создание условий обеспечивающих привлекательность педагогической профессии на территории муниципального образования и организации систематической индивидуальной работы опытного педагога по развитию у некоторых категорий педагогов необходимых навыков и умений осуществления педагогической деятельности,

п р и к а з ы в а ю

1. Утвердить комплексный план мероприятий привлечения и закрепления молодых специалистов в общеобразовательных учреждениях Смоленского района на 2013-2017 годы (Приложение 1).
2. Утвердить Положение о наставничестве в образовательных учреждениях Смоленского района (Приложение 2).



Председатель Комитета В.П. Калиниченко

 Приложение 1

К приказу Комитета по образованию

№ 93-р от 27.03.2013

Комплексный план мероприятий на 2013\2017 годы по привлечению в образовательные учреждения Смоленского района выпускников ВУЗов.

**Цель:** создание условий обеспечивающих привлекательность педагогической профессии на территории муниципального образования.

**Задачи:**

* Решение жилищных вопросов молодых педагогов;
* Развитие в образовательных учреждениях института наставничества;
* Реализация комплекса мер социальной поддержки молодых педагогов.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия | Сроки реализации | Ответственный исполнитель | Основные критерии выполнения |
| 1. | Сформировать потребность в педагогических кадрах с перспективой на 5 лет | май | Сысоева О.Г. | База данных |
| 2. | Провести мониторинг состояния обеспеченности образовательных учреждений педагогическими кадрами | Август-сентябрь | Сысоева О.Г. | Аналитическая справка |
| 3. | Актуализировать банк данных о востребованных вакансиях в ОУ Смоленского района по состоянию на 1 сентября 2012\2013 учебного года | апрель | Сысоева О.Г. | Банк данных |
| 4. | Организовать целенаправленную работу с выпускниками школ района, направленными в педагогические ВУЗы края | постоянно | Кирова Л.Г. | Количество прибывших в систему образования |
| 5. | Оказать содействие по взаимодействию директоров школ с представителями ВУЗов по вопросу привлечения выпускников на практики, стажировки в ОУ (с перспективой на их дальнейшее трудоустройство) | В течение года | Кирова Л.Г. | Количество молодых специалистов, прошедших практику в ОУ района в 2012\2013 уч. году |
| 6. | Создать и организовать работу районного клуба молодого педагога | В течение года | Шестак Н.П. | ПоложениеПлан работы на текущий год |
| 7. | Организовать участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства | В течение года | Шестак Н.П.,  | Количество молодых специалистов, принявших участие в конкурсах за период 2012\2013 уч. год, результативность участия |
| 8. | Организация и проведение районных конкурсов профессионального мастерства для молодых педагогов | В течение года | Попова Н.В.Шестак Н.П.,  | ПоложениеКоличество участников за период 2012\2013 уч. год |
| 9. | Мониторинг уровня заработной платы, условий труда молодых специалистов-получателей краевого пособия, федерального гранта. | 1 раз в полугодие | РуководителиОУ | Информация |
| 10. | Совершенствование института наставничества (введение систему стимулирования, поощрения труда наставничества) | Постоянно | РуководителиОУ | Формы поощрения наставничества |
| 11. | Организовать проведение в ОУ профориентационной работы с учащимися, в том числе с учащимися из педагогических династий | Постоянно | Зобнина Е.В. | Количество выпускников, поступивших на педагогические специальности |
| 12. | Выплаты единовременного пособия мер социальной поддержки молодым специалистам (не менее 20 тыс. руб.) | Август-декабрь | Калиниченко В.П. | Количество молодых специалистов впервые приступивших к работе в год окончания ВУЗа или СУЗа |
| 13. | Ежемесячные выплаты ОУ мер социальной поддержки молодым специалистам в размере:1 год -40%2 год-30%3 год-20% к должностному окладу. | В течение года | Руководители ОУ | Информация |
| 14. | Жилищные вопросы:а) Льготная ипотека для молодых учителейб) Программа «Обеспечение жильём молодых семей» | В течение года | Попова Н.В. | Количество молодых специалистов, получивших льготы в 2012\2013 уч. году |

Приложение 2

К приказу Комитета по образованию

 № 93-р от 27.03.2013

**Положение о наставничестве**

**в образовательных учреждениях Смоленского района Алтайского края**

1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение определяет организационные основы наставничества в образовательных учреждениях Смоленского района Алтайского края.
	2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога (наставника) по развитию у некоторых категорий педагогов (см. п.1.5.настоящего Положения) необходимых навыков и умений осуществления педагогической деятельности.

Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с педагогами, не имеющими стажа педагогической деятельности или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

* 1. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников образовательного учреждения:

-выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;

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

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

 -педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения занятий по определенной тематике.

1. **Цели и задачи наставничества**

2.1. Целью наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

* 1. Основными задачами наставничества являются:

-привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательном учреждении;

-ускорение процесса профессионального становления и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

-адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива образовательного учреждения и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей.

**3.Организационные основы наставничества**

* 1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательного учреждения.
	2. Наставник выбирается из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, системное представление о педагогической деятельности и работе образовательного учреждения, стаж педагогической деятельности - не менее пяти лет.
	3. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных.
	4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с руководителем образовательного учреждения и утверждается на заседании педагогического совета.
	5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации педагогического совета приказом руководителя образовательного учреждения с указанием срока наставничества.
	6. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.
	7. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.
	8. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;

- перевода на другую работу подшефного или наставника;

- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.10. Для мотивации деятельности наставника устанавливается надбавка к заработной плате из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения в размере до 15%.

1. **Руководство работой наставника**
	1. Руководство деятельностью наставников осуществляет в зависимости от типа учреждения заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе, старший воспитатель дошкольного образовательного учреждения, методист образовательного учреждения дополнительного образования детей или руководители школьных методических объединений, в которых организуется наставничество.

4.1.1.Заместитель директора образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе, старший воспитатель, методист обязаны:

 -создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и наставника;

 -оказывать наставнику методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

 -посещать отдельные уроки и внеклассные мероприятия, занятия, проводимые наставником и молодым специалистом.

4.1.2.Руководитель школьного методического объединения обязан:

 -рассмотреть на заседании МО индивидуальный план работы наставника;

 -обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

 -осуществлять систематический контроль работы наставника;

 -заслушать и утвердить на заседании МО отчеты молодого специалиста и наставника.

**5. Права и обязанности наставника**

5.1. Наставник обязан:

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

5.1.2. разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учётом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

5.1.3. способствовать формированию позитивного отношения молодого специалиста;

5.1.4. проводить необходимое обучение; анализировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

5.1.5. оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

5.1.6. личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

5.1.7. участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

5.1.8. подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации.

5.2. Наставник имеет право:

5.2.1.с согласия заместителя директора по УВР, руководителя школьного методического объединения подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников ОУ;

5.2.2. знакомиться с рабочими отчетами молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

**6. Права и обязанности молодого специалиста**

6.1. Молодой специалист обязан:

6.1.1. изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности образовательного учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;

6.1.2. выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

6.1.3. постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

6.1.4. учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

6.1.5. совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

6.1.6. периодически представлять отчет о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

* 1. Молодой специалист имеет право:

6.2.1. вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

6.2.2. знакомиться документами, содержащими оценку его работы;

6.2.3. посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

