

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПОВЫШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

Начиная педагогическую деятельность, молодой специалист остро ощущает необходимость в повышении своей профессиональной компетентности. Полученных в вузе знаний и практических умений ему явно не хватает.

Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс повышения профессиональной компетентности молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога – наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество носит поэтапный характер



Ирина Круглова,
начальник Центра наставничества молодых специалистов образовательных учреждений г. Москвы при МГПИ

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе «Я-концепции». Такая этапность оказалась целесообразной при управлении процессом профессионального становления молодого учителя и его одновременного включения в процессы самоорганизации, саморазвития и самопроектирования.

На первом этапе («адаптационном») наставник определяет сформированность профессионально-значимых качеств молодого учителя и разрабатывает для него адаптационную программу, которая позволит молодому педагогу овладеть такими педагогическими технологиями, как диагностика, целеполагание, прогнозирование, умение сочетать методы и средства педагогического воздействия, организовывать различные виды деятельности учащихся, объединять личностный, дифференцированный и индивидуальный подходы в учебно-воспитательном процессе и т.д. Освоив эти технологии, молодой учитель сможет уверенно заниматься репродуктивным педагогическим творчеством, т.е. рационально и эффективно использовать передовой педагогический опыт и рекомендации наставников.

На втором этапе («проектировочном») ведущее место в наставнической деятельности занимают методы и приёмы, направленные на формирование у молодого учителя потребности в проектировании своего развития, в совершенствовании профессиональной компетентности. На данном этапе у молодого педагога особенно ярко проявляются такие черты личности, как профессиональная направленность, пытливость, нестандартность мышления, чувство нового. Он овладевает следующими педагогическими технологиями: диагностическая культура, культура педагогического анализа собственной деятельности, культура самосовершенствования, организация самовоспитания учащихся, формирование ученического коллектива, проведение всех видов учебных занятий на высоком технологическом уровне.



Деятельность наставника **на третьем этапе («контрольно-оценочном»)** направлена на формирование у молодого педагога умения адекватно оценивать степень своей профессиональной компетентности, а также на его поддержку в овладении необходимыми инновационными педагогическими технологиями. На данном этапе важно развить у молодого педагога такие качества личности, как осознание себя творческим работником, рационально мыслящим и обладающим высокой культурой общения. Молодой учитель уже способен сочетать научный поиск и практику, использовать исследовательский подход в процессе профессиональной подготовки. Результатом освоения педагогом новых профессиональных ценностей становится его личная вариативность, гибкость, флексибельность.

Процесс повышения уровня профессиональной компетентности молодого учителя посредством системы настав-

ничества успешно осуществляется при соблюдении наиболее значимых организационно-педагогических условий, таких как:

- индивидуально-дифференцированный подход к молодым учителям;
- диагностическое сопровождение методической работы с молодыми учителями;
- содержание методической работы направлено на совершенствование уровня профессиональной компетентности;
- конструирование и моделирование реальных ситуаций профессиональной деятельности.

В помощь молодому учителю

Процесс наставничества отражает тенденцию восхождения молодого учителя от репродуктивного (нормативного) к инновационному уровню. С этой целью была разработана поэтапная программа эксперимента, которая представлена в таблице 1.

Таблица 1

Программа эксперимента по оказанию помощи молодому учителю в профессиональном становлении

План эксперимента	Этапы		
	I «адаптационный»	II «проектировочный»	III «контрольно-оценочный»
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого учителя	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Формы работы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, групповая, коллективная
Средства, методы	Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные (лекции в «Школе молодого учителя», педагогические чтения и др.), творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение, беседа, анкетирование	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в нотационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)



На первом «адаптационном» этапе эксперимента мы исходили из того, что повышение профессиональной компетентности молодого учителя связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация на профессиональную деятельность способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на данном этапе эксперимента наставниками было организовано диагностическое сопровождение методической работы с молодыми учителями. Система диагностического сопровождения включала в себя:

- определение направлений и содержания диагностики;
- построение технологии планирования методической работы на основе результатов диагностики;
- разработку технологии оценки эффективности методической работы.

Для определения направлений методической работы и её содержания в ходе диагностики Центром наставничества были выявлены проблемы, которые испытывает молодой учитель в начале своей профессиональной деятельности. Основным методом работы на первом этапе эксперимента являлось посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений. Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов. Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от цели. В качестве примера приведём обработку одной из анкет, используемых наставниками в школе № 547 ЮАО г. Москвы. Цели анкетирования:

1. Выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году.
2. Проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы.
3. Выявить степень участия молодых педагогов в реализации единой методической темы школы «Дифференцированное обучение учащихся как залог повышения качества образовательного процесса».

Наиболее удачными, по мнению молодых учителей, были следующие направления методической работы, осуществляемой наставниками:

- знакомство с теорией дифференцированного обучения;
- обмен имеющимся опытом по данной теме;
- методические недели.

Молодым педагогам было предложено под руководством наставников работать над рядом актуальных проблем. По итогам анализа наставниками сделаны следующие выводы:

- необходимо продолжить работу над учебно-методической темой по дифференциации обучения;
- ознакомить молодых педагогов с новыми педагогическими технологиями;
- разработать программу внедрения регионального компонента в образовательный процесс;
- использовать как оптимальную форму методической работы методические недели;
- включить в план работы информирование молодых учителей о новых и параллельных программах и учебниках.

Поэтому **на втором «проектировочном» этапе** эксперимента наставниками в зависимости от цели определялась форма методической работы: координационно-методический совет; экспериментальная работа; групповая; массовые формы (семинар, педсовет, методические недели, методические совещания, информационные совещания, ярмарка педагогических идей, научно-практическая конференция, творческие педагогические конкурсы — «Педагогический дебют», «Учитель года»); индивидуальные (самообразование, аттестация, консультации, обобщение передового педагогического опыта, индивидуальные программы, внутришкольный контроль).

Кроме того, были разработаны занятия для проведения «Школы молодого учителя», «Школы наставничества». Программа обучения разрабатывалась после анализа педагогических затруднений молодых педагогов.

Для оказания помощи молодым учителям в повышении профессиональной компетентности наставники составили целевую программу сотрудничества с ними, что потребовало чёткого осознания целей и задач. Были определены «болевые точки» в педагогической деятельности начинающих учителей с целью предупреждения типичных ошибок в обучении, формирования устойчивых принципиальных позиций в проведении урока.



Юридические консультации



На вопросы читателей журнала отвечает
Любовь Погребняк,
доктор юридических наук

Мы, учителя, проживающие в служебном доме, такой у него статус, обращаемся к Вам за разъяснением. Работаем в школе уже 30 лет, ветераны труда. Плату за квартиру вносим в бухгалтерию школы по расценкам города, хотя на системе водопровода (общий) стоят счётчики. В квартирах ремонт делаем за свой счёт (30 лет), меняем ванны, сантехнику, плиты. А недавно директор школы сказал, что за любой ремонт в квартирах (например, сломался кран) будут брать деньги по расценкам ЖКХ.

За чей счёт должен производиться ремонт внутри служебных квартир, меняться сантехника, плиты? Как вернуть деньги, если ремонт сделан за свой счёт? Есть ли документы, в которых всё это написано?

С.Н. Филатова, Ярославская обл.

За чей счёт должен производиться ремонт внутри служебных квартир, меняться сантехника? Как вернуть деньги, если ремонт сделан за свой счёт?

Ремонт служебных квартир согласно ст. 616 ГК РФ осуществляет субъект, в ведении которого находится данная квартира.

Капитальный ремонт должен производиться в срок, установленный договором, а если он не определён договором или вызван неотложной необходимостью, — в разумный срок.

Проживающие в служебных квартирах могут самостоятельно делать мелкий ремонт и взыскать стоимость ремонта с субъекта, в ведении которого находится служебная квартира.

Расценки по ремонту квартир устанавливаются на основе локальных нормативных правовых актов, принимаемых в регионе.

Данная программа дала возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого учителя;
- повышать профессиональный уровень педагога с учётом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в новационной деятельности;
- проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых учителей.

На данном этапе наставники использовали информационные методы (лекции на занятиях «Школы молодого учителя», педагогические чтения и др.); творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления; индивидуальную и коллективную формы работы.

Центр наставничества разработал и внедрил программу курсов повышения квалификации для молодых учителей «Молодой учитель в современной школе: аспекты профессиональной деятельности». В инвариантной части учебного плана программы полностью реализуется идея оказания психолого-педагогического содействия молодым специалистам, обеспечивающего их скорейшую адаптацию в образовательном учреждении и гарантирующего овладение необходимыми знаниями и компетенциями.

На третьем «контрольно-оценочном» этапе эксперимента усилия наставников были направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Наставниками были тщательно подобраны формы и методы обучения молодых учителей в процессе их инновационной деятельности: проблемно-деловая игра; рефлексивно-деловая игра; работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; педагогические чтения; «педагогический ринг»; ярмарка педагогических идей; просмотр видеофильмов отснятых уроков; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; мастер-классы; педагогические мастерские.

Знакомство с новыми технологиями происходило на лекциях и во время педагогических чтений. Но этого оказалось недостаточно для формирования практических умений. Поэтому наставники применили комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работу в творческих группах, где молодой учитель изучал передовой педагогический



опыт, участвовал в профессиональных дискуссиях, разрабатывал дидактические материалы, давал открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.

Рекомендации по организации наставничества в образовательном учреждении

Наставничество — одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Задача наставника — помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество — это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Желательно учитывать и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

При выборе наставника администрации образовательного учреждения необходимо учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей.

Так как наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в том числе и личным примером, раскрытию творческого потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора молодого педагога, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нём потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);

Ответьте, пожалуйста, на вопрос.

Учащиеся школы и их родители после окончания 9-х классов выбирают различные пути в жизни. Те, кто поступает далее учиться в училище, техникумы, колледжи, нередко возвращаются назад.

Дело в том, что 30 декабря 2006 г. вернулась ученица в 10-й класс общеобразовательной школы после обучения в музыкальном училище. Учебный план школы и те предметы, которые изучала девочка в училище, не совпадают, очень существенная разница в часах. Родители девочки настаивают на обучении ребёнка в школе. Можно ли отказать ребёнку и родителям? Или школа обязана принять ребёнка в школу?

Е.Д. Рябцева, с. Кшочи-Булак

После обучения в музыкальном училище (прошло полугодие) дочь решила вернуться в 10-й класс общеобразовательной школы, может ли администрация школы отказать в приёме в школу?

В соответствии со ст. 16 Закона РФ «Об образовании» в государственные и муниципальные образовательные учреждения общего образования принимаются все граждане, проживающие на данной территории и имеющие право на получение образования соответствующего уровня.

В Типовом положении об общеобразовательном учреждении, утверждённом постановлением Правительства РФ от 19.03.01 № 196, в абзаце 1 п. 46 повторяется норма ст. 16 Закона «Об образовании» — обеспечение приёма всех граждан, проживающих на данной территории.

В абзаце 2 говорится, что непроживающим на данной территории может быть отказано в приёме только из-за отсутствия свободных мест в учреждении.

Таким образом, выпускник 9-го класса, забравший документы из школы, где он учился, как проживающий на данной территории, должен быть принят в общеобразовательную школу.

В какую инстанцию мне обратиться? Суть моей проблемы заключается в следующем: 25 лет работала педагогом, а пенсии не заслужила! В Пенсионном фонде решили, что я её не заработала! У нас Пенсионный фонд наделён широкими полномочиями и вправе решать, что является педагогической деятельностью, а что нет! И кто такой педагог! Постановление Конституционного Суда от 3 июня 2004 г. № 11 П — не может быть признано убедительным, письмо



Юридические консультации

Министерства образования от 12 января 1993 г. № 10-32 Т — не документ, инструкция «О порядке исчисления заработной платы работников просвещения» 1985 г. — тоже неубедительна и т.д. Кто и когда отменил эти документы?

Работала я на станции юных натуралистов руководителем кружка. Оказывается, работа с детьми не является педагогической деятельностью. «Станция юннатов» сама по себе, а руководитель кружка, который пишет поурочные планы, тематические планы, перспективно-тематические планы, проводит занятия с детьми 45 мин (урок), вовсе не педагог. Его работа не связана с особыми условиями труда. Его организация не находится в ведении РОНО. Ему не платят заработную плату, как педагогу! Так кто же он? Сторож, дворник?

Т.А. Муховикова, Урал

Об установлении тождества должностей «педагог дополнительного образования» и «руководитель кружка».

До 1993 года должность «педагог дополнительного образования» именовалась как должность «руководитель кружка».

Переименование должности было предусмотрено приказом Минобразования Российской Федерации от 25.01.93 № 21.

Согласно п. 4 данного приказа приведены наименования должностей работников:

— по педагогическим и руководящим работникам учреждений и организаций образования в соответствии с наименованиями, предусмотренными в тарифно-квалификационных характеристиках, утверждённых приказом Минобразования России от 11.11.92 № 406, именовать:

— руководителей кружков, секций, студий и других объединений обучающихся — **педагогами дополнительного образования.**

В соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей и педагогических работников детских дошкольных и внешкольных учреждений, утверждённых постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам от 07.01.1977 № 3 **руководитель кружка** имел следующие должностные обязанности: проводить на высоком идейном, научном и методическом уровне занятия с членами кружка. Добиваться повышения уровня их знаний и мастерства. Планировать проведение занятий,

● механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приёмы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации.

Проблемы, возникающие у молодых педагогов в период их профессиональной адаптации, связаны с тем, что молодой специалист на старте педагогической деятельности знает достаточно, но мало умеет, так как у него ещё не сформированы профессионально значимые качества; выявляются противоречия между профессиональной направленностью и выбранной специальностью, происходит переоценка собственных сил и идеализация выбранной профессии.

Кроме того, в ряде случаев у молодых специалистов возникают проблемы, связанные с распределением учебной нагрузки: либо она недостаточная (0,5 ставки), либо большая для начинающего учителя (преподавание предмета сразу в трёх параллелях, классах коррекции). Следует помнить, что в первый год работы молодого учителя недопустимо давать ему классное руководство в так называемом «трудном классе». Его педагогическая нагрузка в этот период не должна превышать 18 часов.

Талант наставника заключается в том, что, проявляя индивидуальный подход к каждому молодому учителю, он умеет выделить его из «общей массы», оценить его усилия, выявить способности и потенциальные возможности, создать условия для их реализации. Обеспечивайте признание любого, пусть даже самого маленького успеха начинающего учителя.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, председателем методического объединения (методических кафедр), учителем-наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учёт различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост, смена специализации).

Советуем наставникам руководствоваться принципом «погружения», т.е. привлекать начинающих учителей к мероприятиям, которые проводятся на уровне округа, города.

Помогая молодому учителю выбирать программу собственного профессионального роста, необходимо помочь ему установить тесный контакт с методистами окружного (городского) методического центра, МИОО. В результате такого взаимодействия начинающий учитель сможет осознанно выбрать форму



самообразования для дальнейшего повышения своей профессиональной компетентности:

- «Школа молодого специалиста»;
- мастер-классы у опытных педагогов-наставников в образовательном округе;
- модульные курсы при методических центрах, на базе МИОО и педагогических вузов.

Кроме того, руководитель образовательного учреждения, наставник могут оказать помощь в самостоятельной презентации молодым педагогом своих педагогических открытий на педагогических чтениях, конференциях, различных проблемных семинарах, в том числе — инновационных; в публикациях интересных работ в методических сборниках округа или города; участии в окружных и городских конкурсах профессионального мастерства. Всё это позволит повысить мотивацию начинающих учителей к педагогической деятельности.

Какие формы работы может использовать наставник в работе с молодыми педагогами?

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Выше мы уже говорили о значимости наставничества в повышении профессиональной компетентности молодого педагога. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя, или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество — это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремлённым. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы наставничества: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.

Организация наставничества — это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он успешно реализует навык наставничества. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодёжи: обучаюсь, делая; делаю, обучаясь; формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодёжью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

обеспечивать выполнение учебной программы и т.д.

В соответствии с приказом Министерства образования РФ от 11.11.1992 № 406 утверждены квалификационные характеристики руководителей и педагогических работников учреждений и организаций образования.

Педагог дополнительного образования имеет следующие должностные обязанности: комплектует состав кружка, секций и т.д.; обеспечивает педагогически обоснованный выбор форм, средств и методов работы (обучения); участвует в разработке и реализации образовательных программ и т.д.

Таким образом, при решении вопроса о праве на зачёт в стаж, необходимый для досрочного назначения трудовой пенсии (по выслуге лет), Пенсионный фонд должен был учесть тождественность должностей «руководитель кружка» и «педагог дополнительного образования».

Отказ Пенсионного фонда в назначении досрочной трудовой пенсии (по выслуге лет) может быть обжалован и разрешён только судом общей юрисдикции.

Вместе с тем, по разъяснению данного вопроса советую Вам также обратиться в Пенсионный фонд России (г. Москва).

Наше ОУ — лицей — является победителем ПНПО-2006, федеральная и краевая экспериментальные площадки по информатизации и медиаобразованию.

Объёмные показатели выше I группы оплаты труда ОУ в течение 5 лет. Высокий процент поступления выпускников на бюджетные места в вузы. Много медалистов.

Оплата труда директора производится по общему Положению об оплате труда руководителей муниципальных ОУ, в котором не выделены инновационные учреждения. Можно ли установить директору, не имеющему научной степени, 18-й разряд ставки ЕТС в виде исключения или производить дополнительную доплату и надбавки за счёт средств финансирования учреждения?

Ирина Серикова

Образовательное учреждение является краевой экспериментальной площадкой, можно ли производить руководителю дополнительную доплату или надбавки за счёт средств финансирования учреждения образования?

Оплата труда директора производится по общему Положению об оплате труда руководителей



Юридические консультации

муниципальных образовательных учреждений, то есть осуществляется по должностным окладам, определяемым в соответствии с установленными разрядами по ЕТС.

Согласно Приложения № 1 к приказу Министерства образования России и Госкомвуза от 14 декабря 1995 г. № 622/1646 оплата труда производится:

— на два разряда выше:

работникам, имеющим учёные степени доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

— на один разряд выше:

работникам, имеющим учёные степени кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

— руководителям, имеющим почётное звание «Заслуженный учитель».

Таким образом, если руководитель не имеет учёной степени доктора наук, ему не может быть установлен 18-й разряд ставки ЕТС.

В то же время за наличие почётного звания «Заслуженный учитель России» ставка должна быть повышена на один разряд.

Что касается доплат или надбавок за проведение экспериментальной работы в образовательном учреждении, поясняю.

Открытие экспериментальной площадки на базе муниципального образовательного учреждения осуществляется на основании приказа, издаваемого соответствующим органом управления образованием. Данным органом управления образованием определяются размеры дополнительной доплаты или надбавки педагогическим работникам, руководителю образовательного учреждения за участие в экспериментальной работе. ■

Можно провести **аукцион педагогических идей** с молодыми специалистами (они представляют только теоретический материал, ведь практики у них пока маловато). В процессе такого общения учителя отмечают для себя всё интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей-наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация школы и наставники подготовят им различные **памятки**:

- обязанности классного руководителя;
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Необходимо развивать умения молодого специалиста выделять наиболее полезные для себя знания, систематизировать их и применять на практике.

Администрация школы или учитель-наставник могут создать **портфолио молодого специалиста**, куда вносятся его педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведённые уроки и т.д. Портфолио может вести и сам молодой учитель, отмечая в нём повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

На начальном этапе «вхождения в профессию» молодому учителю совершенно необходим успех. Он поможет начинающим педагогам почувствовать себя значимыми, авторитетными, востребованными в профессии людьми. И учителям-наставникам, и руководителям школ целесообразно смоделировать и реализовать такие ситуации, в которых каждый молодой педагог почувствует себя успешным.

Таким образом, наставничество должно интенсифицировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации.

Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреж-

дений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Результаты проведённого исследования позволяют предложить научно-практические рекомендации по дальнейшему развитию системы наставничества. Материалы исследования могут быть использованы территориальными управлениями образования и методическими центрами, руководителями образовательных учреждений и педагогами-наставниками в работе с молодыми специалистами, на курсах повышения квалификации для руководителей образовательных учреждений и педагогов-наставников. **НО**