



Положение о работе с молодыми специалистами в МАОУ Политехническая гимназия

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о работе с молодыми специалистами в МАОУ Политехническая гимназия (далее – Положение) устанавливает правовой статус наставника и молодого специалиста, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.2. **Наставничество** – форма профессиональной адаптации молодого специалиста, который через взаимодействие с наставником, при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции в области предметной специализации, методики преподавания и воспитательной работы.

1.3. **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;

имеющий педагогический стаж менее 3 лет в образовательном учреждении.

1.4. **Наставник** – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными знаниями в предметной области, в области методики преподавания и воспитания, готовый и способный делиться профессиональным опытом

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Цель – совершенствование профессиональных педагогических компетенций и личностный рост начинающего педагога.

2.2. Задачи:

- профессиональная и психологическая адаптация молодых специалистов;

- установление отношений плодотворного сотрудничества и взаимодействия между всеми членами педагогического коллектива образовательного учреждения;

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

- мотивация молодых специалистов на совершенствование профессиональных и личностных качеств;

- содействие становлению индивидуального стиля педагога, раскрытию творческого потенциала;

- оказание своевременной помощи молодым специалистам в преподавании предметов и в воспитательной деятельности;

- обеспечение эффективности и результативности образовательного процесса.

3. ПОРЯДОК ЗАКРЕПЛЕНИЯ НАСТАВНИКА ЗА МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

3.1. На заседании МО выбирается кандидатура наставника по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- положительный опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет;
- наставник может сопровождать одновременно не более двух молодых специалистов.

3.2. После согласования с заместителем директора по УР кандидатура наставника выносится на утверждение на методический совет школы.

3.3. Назначение наставника производится приказом директора школы при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, при положительном решении методического совета. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее 1 года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее 2-х недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

3.4. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- длительной болезни наставника;
- перевода на другую работу наставляемого или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и молодого специалиста.

3.5. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач наставляемого в период наставничества.

3.6. Для мотивации деятельности за успешную работу наставник отмечается директором школы по действующей системе поощрения.

4. РУКОВОДСТВО ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ НАСТАВНИКОВ

4.1. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по учебной работе в соответствии с планом работы МАОУ Политехническая гимназия с молодыми специалистами на текущий учебный год (Приложение 1).

4.2. Руководитель деятельности наставников обязан:

- создавать необходимые условия для развития наставничества в образовательном учреждении;
- изучать, обобщать и представлять опыт наставничества на заседаниях методического совета;
- посещать занятия наставляемого и наставника;
- осуществлять своевременный контроль за выполнением наставником своих обязанностей;
- оказывать помощь наставникам и психологическую поддержку наставляемым;
- стимулировать молодого специалиста к педагогической активности;
- определять эффективность совместной деятельности наставника с молодым специалистом;
- по завершению учебного года принимать решение о необходимости продления срока работы наставника и наставляемого

5. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

5.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

5.2. Составить план работы педагога-наставника и (Приложение 2)

5.3. Разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план работы молодого специалиста на учебный год (Приложение 3) и контролировать его выполнение.

5.4. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.

5.5. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, внеклассных мероприятий.

5.6. Давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

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

5.8. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

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

5.10. Докладывать на заседаниях МО и методическом совете о процессе адаптации молодого специалиста и результатах его труда.

5.11. Представлять заместителю директора по УР отчет молодого специалиста о проделанной работе с оценкой, отзывом и предложениями наставника по дальнейшей работе молодого специалиста (Приложение 4).

6. ПРАВА НАСТАВНИКА

6.1. С согласия заместителя директора по УР, руководителя МО подключать других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

7. ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

7.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

- Изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности.

- Выполнять индивидуальный план работы 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.

- Ежемесячно отчитываться о своей работе перед наставником в соответствии с индивидуальным планом работы молодого специалиста.

- Докладывать на заседании МО и методическом совете школы о проделанной работе.

8. ПРАВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

8.1. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом;
- ходатайствовать перед заместителем директора школы по УР о смене наставника.

9. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора образовательного учреждения об организации наставничества;
- протоколы заседаний педагогического, методического совета, заседаний МО, на которых рассматривались вопросы наставничества;

9.2. По окончании срока наставничества молодой специалист сдает заместителю директора по УР следующие документы:

- индивидуальный план работы молодого специалиста;
- отчет молодого специалиста о проделанной работе с оценкой, отзывом и предложениями наставника по дальнейшей работе молодого специалиста.

9.3. Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

- учитель овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся и процент успеваемости находятся на базовом уровне.

ОБСУЖДЕНО

педагогическим советом Учреждения
Протокол от 28.05.2019 № 7

СОГЛАСОВАНО

Попечительским советом Учреждения
Протокол от 01.06.2019 №4

РАССМОТРЕНО

Советом старшеклассников
Протокол от 29.06.2019 №5

План работы МАОУ Политехническая гимназия с молодыми специалистами

Цель работы – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в МАОУ Политехническая гимназия.

Задачи:

- создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому специалисту в выстраивании отношений с коллективом, учащимися и их родителями;
- ознакомление с корпоративными традициями, приобщение к общественной жизни, вовлечение в мероприятия образовательной организации;
- формирование у молодого специалиста положительного отношения к педагогическому труду;
- оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию;
- содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных наклонностей молодого специалиста и закреплении его в образовательной организации;
- создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого специалиста к дальнейшей педагогической деятельности, для формирования и развития его профессиональной педагогической компетентности.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение.
3. Планирование и анализ деятельности молодого специалиста..
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

Прогнозируемый результат работы:

- умение молодым специалистом планировать собственную и ученическую учебную деятельность, на основе творческого поиска через самообразование;
- умение молодым специалистом использовать новые педагогические технологии, разнообразные формы и методы учебно-воспитательной работы;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры молодого специалиста;
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные, консультации;
- взаимопосещение уроков;
- мастер-классы, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;
- наставничество;
- анкетирование, микроисследования.

Основные виды деятельности:

1. Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов МАОУ Политехническая гимназия.
2. Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.
3. Привлечение молодых специалистов к выступлениям на педагогических советах, к работе в методическом объединении учителей начальных классов.
4. Взаимопосещение уроков (молодые специалисты - педагоги-наставники).
5. Отслеживание результатов работы молодых учителей, педагогическая диагностика.
6. Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.
7. Помощь молодым специалистам в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
8. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, аукционы знаний и др.);
9. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей.

Планирование работы

Педагоги со стажем работы до 1 года Этап теоретический (адаптационный)

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в МАОУ Политехническая гимназия, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Задачи:

- 1) определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;
- 2) сформировать навыки самоорганизации и активности;
- 3) выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат:

молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока.

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- занятия «ШМС», тренинг, заседания круглого стола.

1	<p>1. Презентация плана работы Школы молодого специалиста на 3 года.</p> <p>2. Микроисследование «Выявление профессионально-личностных затруднений молодого педагога».</p> <p>3. Выбор учителя – наставника.</p>	Сентябрь	Заместитель директора по УР, руководитель МО
2	<p>1. Ознакомление с ОУ, его уставом и структурой.</p> <p>2. Организация изучения нормативно-правовых, локальных актов и нормативных документов МАОУ Политехническая гимназия.</p> <p>3. Знакомство с учебным планом 1 – 4 классов МАОУ Политехническая гимназия, тематическим планированием, планированием уроков (постановка задач урока), с рекомендациями по ведению школьной документации, заполнению электронного журнала, норм проверки тетрадей.</p> <p>4. Знакомство с основами теории развивающего обучения.</p>	Сентябрь	Заместитель директора по УР, руководитель МО, учитель - наставник
3	Обсуждение и совместный выбор модели воспитательной работы класса (диагностика в работе классного руководителя, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию коллектива, критерии оценки воспитанности учащихся, организация работы с родителями)	Сентябрь	учитель - наставник
4	<p>1.Повышение качества преподавания предмета. Знакомство с методическими требованиями к современному уроку.</p> <p>2.Постановка целей, задач, планирование этапов урока, соблюдение баланса времени, осуществление отбора учебного материала.</p>	Октябрь	Руководитель МО, учитель - наставник
5	<p>1. Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста учителем-наставником с целью оказания методической помощи.</p> <p>2. Организация взаимопосещения уроков, внеклассных мероприятий с занесением результатов в «Журнал взаимопосещений» (не менее 2 раз в месяц)</p>	Октябрь	Заместитель директора по УР, руководитель МО, учитель - наставник
6	Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста	Ноябрь	Заместитель директора по УР, руководитель МО
7	Рефлексия «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке.	Ноябрь	Учитель - наставник

8	Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста учителем-наставником с целью оказания методической помощи.	Декабрь	Заместитель директора по УР, руководитель МО
9	1.Посещение молодым специалистом уроков педагогов-стажистов. Анализ и самоанализ уроков. 2. Рефлексия «Оценочная деятельность учителя, ученика».	Январь	Заместитель директора по УР, руководитель МО, учитель – наставник
10	1. Обсуждение требований к анализу урока. 2. Типы и виды уроков. 3. Виды анализа уроков. 4. Методические рекомендации «Современный урок»	Февраль	Учитель – наставник
11	1. Изучение методических материалов по вопросу «Формирование познавательных УУД у учащихся в процессе работы на уроке». 2. Формирование познавательных УУД учащихся на уроках.	Март	Учитель – наставник
12	Обсуждение педагогических ситуаций «Трудная ситуация на уроке и выход из нее»: работа молодого специалиста со слабоуспевающими и одаренными детьми.	Апрель	Заместитель директора по УР, руководитель МО, учитель – наставник
13	Подведение итогов совместной работы наставника и молодого специалиста: отчёт наставника на заседании МО о повышении эффективности деятельности молодого специалистов и результатах их работы; анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности педагога в коллективе.	Май	Заместитель директора по УР, руководитель МО, учитель – наставник

Педагоги со стажем работы до 2 лет
Этап теоретико-апробационный (проектировочный)

Цель: формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

Задачи:

- 1) стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
молодых специалистов;
- 2) сформировать умение планировать и организовать свою деятельность;
- 3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Прогнозируемый результат:

молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные консультации;
- мастер-классы;
- открытие уроки, внеклассные мероприятия.

1	1. Изучение методических рекомендаций и пособий по предмету. 2. Совместное планирование воспитательной работы с учащимися с учётом развития их творческих способностей. 3. Микроисследование «Оценка уровня творческого потенциала личности учащихся»	Сентябрь	Руководитель МО, учитель – наставник
2	1.Формирование профессиональной компетентности учителя в условиях реализации ФГОС НОО. 2.Планирование прохождения курсов повышения квалификации.	Октябрь	Заместитель директора по УР, руководитель МО, учитель – наставник
3	Рефлексия «Самообразование как средство повышения профессиональной компетентности учителя».	Ноябрь	Руководитель МО, учитель – наставник
4	1. Изучение методов активизации познавательной деятельности учащихся. 2. Обсуждение повышения качества образования через использование здоровьесберегающих технологий в процессе обучения школьников. 3. Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.	Декабрь	Руководитель МО, учитель – наставник
5	1. Проектирование индивидуального образовательного маршрута учащихся с ОВЗ. 2. Деятельность учителя на уроке с личностно-ориентированной направленностью	Февраль	Учитель – наставник
6	1. Советы по организации работы с неуспевающими учащимися. 2. Подготовка к итоговой промежуточной аттестации. 3. Совместное составление КИМов к итоговым контрольным работам.	Март	Учитель – наставник
7	Микроисследование «Какой должна быть работа с молодыми учителями».	Апрель	Учитель – наставник

8	<p>1. Оформление и заполнение отчетной документации: электронного журнала, протоколов итоговой промежуточной аттестации.</p> <p>2. Анализ выполнения теоретической и практической части рабочей программы по предмету, общей и качественной успеваемости учащихся.</p> <p>3. Подготовка отчета по воспитательной работе за год.</p> <p>4. Рекомендации по составлению характеристики классного коллектива по итогам учебного года.</p>	Май	Руководитель МО, учитель – наставник
9	<p>1. Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста учителем-наставником с целью оказания методической помощи.</p> <p>2. Организация взаимопосещения уроков, внеклассных мероприятий с занесением результатов в «Журнал взаимопосещений» .</p>	не менее 1 раза в четверть	Заместитель директора по УР, руководитель МО

**Педагоги со стажем работы до 3 лет
Этап апробационный (контрольно-оценочный)**

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

Задачи:

- 1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- 2) сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- 3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

Прогнозируемый результат:

молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности.

Формы работы:

- индивидуальные, групповые консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- выступления на педсоветах.

1	<p>1. Культура педагогического общения.</p> <p>2. Микроисследование «Выявление тенденций к стилям педагогического общения»</p>	Сентябрь	Заместитель директора по УР,
---	--	----------	------------------------------

			руководитель МО
2	1. Обучение детей приёмам самоконтроля учебной деятельности в условиях реализации ФГОС.	Октябрь	Учитель – наставник
3	1. Введение в активные методы обучения (пре- вращение модели в игру, имитационные игры). 2. Внеклассная работа по предмету	Ноябрь	Руководитель МО, учитель – наставник
4	Вовлечение общественности, социальных партнеров в воспитательную деятельность с классом.	Декабрь	Учитель – наставник
5	Повышение эффективности участия учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях.	Февраль	Учитель – наставник
6	1. Обсуждение навыков коммуникации и общения в современном образовании. 2. Имидж современного учителя.	Март	Руководитель МО, учитель – наставник
7	Рекомендации по проведению индивидуальных бесед с родителями учащихся. Ведение дневника взаимосвязи с родителями.	Апрель	Руководитель МО, учитель – наставник
8	Рефлексия «Потребность в успехе. Мотив и цель достижения».	Май	Руководитель МО, учитель – наставник
9	1. Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста учителем- наставником с целью оказания методической помощи. 2. Организация взаимопосещения уроков, внеклассных мероприятий с занесением результатов в «Журнал взаимопосещений» .	не менее 1 раза в четверть	Заместитель директора по УР, руководитель МО