

Согласовано  
Научно-методический совет

Протокол №3  
от «19» июня 2019г.

Принято  
Педагогический совет

Протокол №1  
от «29» августа 2019г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О РАБОТЕ  
С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ  
ИЛИ МОЛОДЫМИ УЧИТЕЛЯМИ**

**Нижедевицк – 2019**

# **ПОЛОЖЕНИЕ О РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ ИЛИ МОЛОДЫМИ УЧИТЕЛЯМИ**

## **1. Общие положения**

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

Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (редакция от 02.06.2016г., с изм. и доп., вступившими в силу с 01.07.2016г); Положением о наставничестве на муниципальном уровне; Уставом МАОУ гимназии №24 им. М.В. Октябрьской г. Томска.

*Молодой специалист* – это сотрудник гимназии:

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

*Молодой учитель* – это сотрудник гимназии:

- имеющий педагогического стажа до 5 лет;
- выпускник среднего или высшего учебного заведения по специальности «учитель начальных классов» или учитель – предметник;
- обучающийся на курсах переподготовки по специальности «учитель».

*Наставник* – это учитель:

- обладающий квалификационной категории не ниже первой;
- стажем работы в гимназии 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.

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

Работа с молодыми специалистами или молодыми учителями начинается с момента подписания приказа директора об организации наставничества и о закреплении за начинающим учителем опытного педагога.

Наставничество является добровольным общественным поручением.

## **2. Цель и задачи работы с молодыми специалистами**

2.1. Цель работы с молодыми специалистами – 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;
- мотивами молодых специалистов в совершенствовании профессиональных и личностных качеств;
- способствование 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. 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 и заместителем директора по учебно-воспитательной работе (далее – 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 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; овладеть теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций;
- совершенствовать свой культурный уровень;
- отчитываться о результатах своей работы наставнику, заместителю директора, директору.

#### 5.2 Молодой специалист имеет право:

- вносить предложения по совершенствованию работы начальной школы;
- 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;
- выполнять какое – либо действие после согласования или консультации с наставником;
- вносить предложения по изучению педагогическим коллективом той или иной проблематики в процессе работы.

### **6. Педагогические компетентности молодого специалиста или молодого учителя.**

#### 6.1. 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.

#### 6.2. Коммуникативные:

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

#### 6.3. Информационные:

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

#### 6.4. 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.

### **7. Руководство деятельностью наставников.**

- 7.1. Деятельностью наставников руководит заместитель директора и руководитель ШМУ.

#### 7.2. Руководители деятельности наставников обязаны:

- создавать необходимые условия для решения задач в работе с молодыми специалистами;
- поощрять развитие наставничества в гимназии;
- 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).

#### **8. Документы, регламентирующие работу с молодыми специалистами.**

Работу с молодыми специалистами регламентируют следующие документы: настоящее Положение;

- внутришкольный план работы с молодыми специалистами на год;
- приказы руководителя образовательного учреждения об организации наставничества;
- протоколы заседаний методического объединения;
- методические рекомендаций по организации наставничества;
- сведения о молодых специалистах и их наставниках;
- отчеты наставников;
- отчеты молодых специалистов;
- отчет по диагностике затруднений молодых специалистов;
- отчет по мониторингу результативности работы с молодыми специалистами;
- диагностические карты по повышению профессионального уровня молодых специалистов.