

## **ПРИНЯТО**

решением педагогического  
совета МКОУ «Троицкая СОШ № 62»  
протокол № 1 от 30.08.2017

## **УТВЕРЖДЕНО**

приказом по школе № 1/36 от  
30.08.2017

# **Положение о работе с молодыми специалистами в школе**

## **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;
- 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 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 образовательного учреждения;
- \* 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 школы 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 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 , руководитель МО и творческой группы.

**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 окружного методического центра с молодыми специалистами;
- \* 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.

## **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.

## Личная карточка молодого специалиста

# ФМО

Данные	Личная информация
Дата рождения	
Образование - название учебного заведения, год окончания учёбы-	
Специальность	
Стаж	
Дата поступления на работу	
Класс, в котором преподает молодой специалист	20__/20__ уч.год - _____ 20__/20__ уч.год - _____ 20__/20__ уч.год - _____ 20__/20__ уч.год - _____
Учебная нагрузка	20__/20__ уч.год - _____ 20__/20__ уч.год - _____ 20__/20__ уч.год - _____ 20__ / 20__ уч.год - _____
Учебная программа	УМК « _____ » _____ _____

### Анкета для молодых специалистов

#### «Определение формы повышения профессионального мастерства»

Уважаемая \_\_\_\_\_! Отметьте, какая форма повышения профессионального уровня наиболее приемлема для Вас.

Позиция	Отметка молодого специалиста
Наблюдение	
Личное общение в неформальной обстановке	
Деловые и ролевые игры	
Анализ педагогических ситуаций	
Работа в творческих группах	
Посещение уроков, занятий с последующим их анализом	
Обмен опытом в форме выступления, рефератов, докладов, презентаций, выпуска буклетов.	
Консультации	
Дискуссии	
Семинары или любые другие практические занятия	
Составление памяток или рекомендаций	
Участие в профессиональных конкурсах	
Создание портфолио учителя	
Создание методической копилки, разработка дидактических пособий	
Самообразование	
Индивидуальная помощь наставника	
Другое	

**Анкета для молодых специалистов  
«Диагностика профессиональных затруднений»**

**Уважаемые коллеги!** Отметьте с какими трудностями сталкивается молодой специалист в своей профессиональной деятельности.

<b>Позиция</b>	<b>Отметка рук. МО</b>	<b>Отметка наставника</b>
Составление календарно – тематического планирования.		
Подготовка конспектов уроков.		
Определение цели и задач урока.		
Выделение главного при изучении той или иной темы.		
Применение «деятельностного метода обучения» на уроке.		
Использование различных форм организации деятельности учащихся.		
Обращение к субъектному опыту школьников.		
Применение на уроке разнообразного дидактического материала.		
Активизация способов учебной работы.		
Подбор оптимального объема материала для достижения цели урока.		
Четкая логика построения урока, обоснования соотношения частей.		
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости.		
Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у учащихся.		
Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций.		
Организация атмосферы включенности каждого ученика в работу.		
Проведение внеклассных мероприятий.		
Общение с коллегами, администрацией.		
Владение аудиторией.		
Мотивация учащихся.		
Создание проблемно – поисковых ситуаций на уроке.		
Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению.		
Активизация познавательной деятельности учащихся.		
Организация контроля и самоконтроля.		
Объективность оценивания деятельности педагога.		

## Анкета для молодых специалистов

### «Диагностика пробелов в теоретических знаниях»

Уважаемые коллеги! Отметьте, каких теоретических знаний вам не хватает.

Позиция	Отметка молодого специалиста
Типы уроков, методика их подготовки.	
Подготовка и проведение проблемных уроков.	
Подготовка и проведение лично ориентированных уроков.	
Подготовка и проведение уроков открытых задач.	
Подготовка и проведение интегрированных уроков.	
Подготовка и проведение нестандартных уроков.	
Подготовка и проведение других уроков.	
Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе.	
Современные педагогические технологии.	
Психологические особенности младших школьников.	
Приемы активизации учебно-познавательной деятельности уч-ся	
Учет и оценка знаний учеников. Новый подход к системе оценивания младших школьников.	
Формы работы с родителями.	
Формы и методы педагогического сотрудничества с учениками.	
Применение информационных технологий.	
Организация работы с слабоуспевающими учащимися.	
Организация работы с одаренными учащимися.	
Диагностика результатов обученности учащихся.	
Инклюзивное обучение.	
Другое.	



## Анкета для молодых специалистов и наставников

### «Анализ работы с молодым специалистом»

Уважаемые коллеги! Ответьте на вопросы. Возможные ответы:

очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

Вопросы	Отметка молодого специалиста	Отметка наставника
Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность?		
Может ли самостоятельно подготовить конспект урока, учитывая технологические требования и методические рекомендации?		
Умеет ли прогнозировать результат деятельности учащихся?		
Применяет ли дифференцированный подход к обучению учащихся?		
Применяет ли в работе деятельностный метод обучения?		
Использует ли разные формы организации деятельности учеников на уроке?		
Объективно ли оценивает результат деятельности учащихся?		
Видит ли в ученике субъекта образовательного процесса?		
Чередует ли виды работ на уроке?		
Стремится ли оптимизировать процесс обучения?		
Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля?		
Использует ли инструкции, технологические карты, схемы на уроке?		
Может ли проанализировать уроки коллег по заданной схеме?		
Владеет ли самоанализом урока?		
Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений?		
Прислушивается ли к мнению более опытных коллег?		
Проявляет ли творческую инициативу?		
Совершенствует ли свой теоретический уровень?		
Пополняет ли «методическую копилку»?		
Принят ли в коллективе коллегами?		
Имеет ли собственные авторские разработки?		
Оценка деятельности в качестве классного руководителя.		

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МКОУ «Троицкая  
СОШ № 62»

\_\_\_\_\_/Е.В. Мусиенко/

***План работы с молодыми специалистами  
и вновь прибывшими учителями  
на 20\_\_-20\_\_ учебный год***

<b>месяц</b>	<b>контингент</b>	<b>виды деятельности</b>	<b>ответственные</b>	<b>отчетность</b>
<b>август</b>	вновь приб. учителя, мол. спец.	Консультация по составлению календарно-тематического планирования	зам. дир. по УВР наставники	-
<b>сентябрь</b>	вновь приб. учителя, мол. спец.	беседа с руководителем МО о работе с молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями		-
<b>октябрь-ноябрь</b>	вновь приб. учителя, мол. спец.	персональный контроль (посещение уроков, собеседование по документации учителей)	зам. дир. по УВР наставники	справка зам. дир. по УВР по итогам проверки
<b>февраль-март</b>	мол. спец.	консультации по эффективным методам и приемам обучения, по успешности педагогической деятельности.	зам. дир. по УВР наставники	-
<b>апрель</b>	вновь приб. учителя, мол. спец.	повторный персональный контроль (посещение уроков)	зам. дир. по УВР наставники	справка зам. дир. по УВР по итогам проверки
<b>май</b>	мол. спец.	а) предоставление на заседании МО анализа своей педагогической деятельности за 3 года в качестве молодого специалиста. б) составление характеристики мол. спец. председателем (руководителем) МО	наставники	-
<b>июнь</b>	вновь приб. учителя, мол. спец.	подведение итогов работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями за 2017-2018 учебный год		справка зам. дир. по УВР по итогам работы за учебный год