

**Положение  
о школе молодого педагога – «Путь к мастерству»**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение о школе молодого педагога – «Путь к мастерству» разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. №273-ФЗ), Федеральной программой развития образования на 2013-2020 гг. (от 15 апреля 2014 г. №295); «Комплексной программой повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций» (от 28.05.2014 г. № 3241 п-П8); «Профессиональным стандартом «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Приказ Минтруда России от 18.10.2013г. № 544н); резолюцией II Всероссийского съезда молодых учителей «Молодой учитель – школе будущего» (4 – 6 декабря 2014 года)/ Вестник образования России, №1, 2015 года, приказом Управления образования «Об организации деятельности муниципальной школы молодого педагога «Наше будущее» от 29.12.2015г. №854
- 1.2. Школа молодого педагога – «Путь к мастерству» (далее Школа) является площадкой профессионального становления и развития молодых специалистов в начальный период их вхождения в профессию (1 – 3 года).
- 1.3. Положение определяет порядок и условия формирования и функционирования Школы, в том числе цель и задачи, структурную модель, основные направления деятельности каждого участника, планируемый результат.

**2. Цель и задачи деятельности Школы**

- 2.1. Цель: создание эффективной системы поддержки и сопровождения профессионального становления молодого педагога, которая обеспечит формирование целостного личностно-смыслового и профессионального психологического пространства поддержки и сопровождения профессионального становления молодого педагога.
- 2.2. Основными задачами деятельности Школы является:
  - привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
  - ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
  - адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

**3. Организационные основы деятельности Школы.**

- 3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
- 3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по УВР и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

- 3.3. Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.
- 3.4. Кандидатуры наставников согласовываются с директором.
- 3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.
- 3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:
- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
  - выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;
  - выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
  - учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
  - учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).
- 3.7. 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.
- 3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

#### **4. Обязанности наставника:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг общения;

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий,
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- 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;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

### **5. Права наставника:**

- с согласия руководителя методического объединения подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников школы;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

### **6. Обязанности молодого специалиста.**

6.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления 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;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

### **7. Права молодого специалиста.**

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;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

## 8. Состав и документация Школы.

- 8.1. В состав школы молодого педагога – «Путь к мастерству» входят: руководитель (куратор), организующий работу Школы, молодые учителя и их наставники, психолог. Количество членов Школы определяется числом молодых специалистов, работающих в общеобразовательном учреждении, по принципу необходимости и достаточности.
- 8.2. Документация Школы: приказ об организации деятельности Школы; положение о Школе; план работы Школы; протоколы заседаний Школы; отчеты о работе Школы.

## 9. Направления деятельности всех участников Школы

### 9.1. Направления деятельности куратора Школы.

Куратор осуществляет организацию школы молодого учителя – «Путь к мастерству» и руководство ее деятельностью:

- разрабатывает положение о деятельности Школы и формирует ее состав;
- осуществляет организационно-методическую и информационно-методическую поддержку деятельности Школы;
- координирует взаимодействие МО с целью обмена опытом (обмен открытыми уроками молодых учителей и их обсуждение; организация круглых столов и других форм дискуссий для наставников; поощрение лучших, поддержка тех, кто находится в затруднении и т.д.);
- способствует созданию открытого интерактивного информационного пространства деятельности Школы.

### 9.2. Направления деятельности руководителя «Школы молодого учителя» общеобразовательного учреждения:

- формирование состава Школы на основании потребностей общеобразовательного учреждения и количества молодых специалистов;
- организация повышения профессиональной компетентности наставников с помощью куратора (организация обучающих семинаров, лекций, тренингов);
- осуществление мониторинговых исследований динамики уровня и степени готовности молодых педагогов к осуществлению педагогической деятельности в условиях инновационного развития конкретной общеобразовательной организации;
- организация участия в деятельности муниципальной школы молодого педагога – «Наше будущее».

### 9.3. Направления деятельности молодых учителей, участников Школы:

- самоанализ и разработка маршрута профессионального становления в условиях «Школы молодого учителя»;
- включение в инновационную педагогическую обучающую и воспитывающую деятельность: освоение инновационных технологий организации урочной, внеурочной и внеклассной деятельности обучающихся;
- освоение технологий инновационной педагогической исследовательской и проектной деятельности;
- осознанное развитие личностных качеств, необходимых для работы с обучающимися;
- повышение профессиональной компетентности на основе самообразования и участия в обучающих семинарах, лекциях, дискуссионных круглых столах, тренинговых занятиях; конкурсных мероприятиях.

### 9.4. Направления деятельности наставников молодых учителей:

- повышение собственной профессиональной компетентности на основе самообразования и участия в обучающих семинарах, лекциях, тренингах;
- благожелательная и профессионально грамотная поддержка подопечного - молодого учителя при возникающих эмоционально-психологических затруднениях;
- вовлечение молодого учителя в инновационную педагогическую обучающую и воспитывающую деятельность: оказание помощи в освоении инновационных технологий организации урочной, внеурочной и внеклассной деятельности обучающихся;
- поддержка молодых учителей в процессе их включения в инновационную педагогическую исследовательскую и проектную деятельность; поддержка участия молодого учителя в обучающих семинарах, дискуссионных круглых столах, тренинговых занятиях; конкурсных мероприятиях.

#### 9.5. Направления деятельности **психолога**:

- оказание профессиональной психологической поддержки молодым учителям при возникающих эмоционально-психологических затруднениях и стрессовых ситуациях;
- профессиональное психологическое содействие в развитии личностных качеств молодого учителя, необходимых для работы с обучающимися;
- оказание практической помощи руководителю «Школы», наставникам, молодым учителям в разработке необходимых тестовых и диагностических мониторинговых материалов.

### **10. Планируемые результаты.**

Продуктивная деятельность эффективной системы поддержки и сопровождения профессионального становления молодого учителя (школы молодого педагога – «Путь к мастерству») в рамках реализации «Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций».