

# ПОЛОЖЕНИЕ

## О «ШКОЛЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее ПОЛОЖЕНИЕ определяет деятельность методического образования, которое создаётся при наличии в учреждении молодых специалистов, а также педагогов возрастом до 35 лет.

1.2. Школа молодого педагога действует в соответствии с Уставом МКОУ «СОШ №1 г. Нижнеудинск», приказом директора школы, настоящим положением.

### **2. Цели, задачи и виды деятельности.**

2.1. **Цель** создания Школы молодого педагога - адаптация начинающих педагогов к профессиональной деятельности.

#### **2.2. Задачи:**

- оказание практической помощи молодым специалистам в адаптации их к работе в учреждении образования, в вопросах совершенствования теоретических знаний и методики преподавания;
- выявление базовых профессиональных потребностей молодых педагогов и содействие их решению;
- совершенствование и развитие профессионально значимых личностных качеств;
- формирование индивидуального стиля педагогической деятельности;
- содействие формированию и развитию их мотивации к профессиональной деятельности;
- стимулирование личностно-профессионального развития молодых специалистов.

#### **2.3. Основные направления деятельности:**

- углубление научно-профессиональных знаний;
- повышение психолого-педагогического уровня профессиональной деятельности;
- повышение научно-методического уровня профессиональной деятельности;

- формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков;
- освоение методики научно-исследовательской деятельности;
- совершенствование культуры педагогического общения;
- создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию;
- развитие способностей работать в команде;
- освоение корпоративных норм поведения;
- диагностика успешности работы молодого специалиста.

### **3. Организационные основы программы наставничества «Школа молодого педагога»**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя учреждения образования.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по методической работе и руководители предметных методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников учреждения образования:

- впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в учреждениях образования;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в учреждения образования по распределению;
- педагоги в возрасте до 35 лет, имеющие стаж работы не более 5 лет.

3.4. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогом в период наставничества. Оценка дается во время промежуточного и итогового контроля.

### **4. Реализация целевой модели наставничества.**

4.1 Для успешной реализации программы «Школа молодого педагога», исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются форма наставничества: «Учитель - учитель».

1.1. Представление программы «Школы молодого педагога» на педагогическом совете.

1.2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

1.3. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

1.4. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

## **5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества «Школа молодого педагога».**

5.1 Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

5.2 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5.3 Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

5.4 Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

## **6. Обязанности наставника:**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МКОУ «СОШ №1 г. Нижнеудинск», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

## **7. Права наставника:**

- 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.

- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы

наставничества.

- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

#### **8. Обязанности наставляемого:**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов,

Устава МКОУ «СОШ №1 г. Нижнеудинск», определяющих права и обязанности.

- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

#### **9. Права наставляемого:**

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы,

связанной с наставничеством.

- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

#### **10. Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном

уровне.

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном,

региональном и федеральном уровнях.

- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года»;
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

#### **11. Документы, регламентирующие программу наставничество «Школа молодого педагога»**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в МКОУ «СОШ №1 г. Нижнеудинск»;
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
- Утвержденная целевая модель наставничества в МКОУ «СОШ №1 г. Нижнеудинск».
- Дорожная карта внедрения программы наставничества в МКОУ «СОШ №1 г. Нижнеудинск».
- Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества в МКОУ «СОШ №1 г. Нижнеудинск».
- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»

#### **Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
	<b>Молодой педагог</b>	<b>Вновь прибывший Педагог</b>

<p>- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>- Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>- Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками и хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и педагогическом состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
---	--	---

### Возможные варианты программы наставничества «Учитель - учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.

«Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор - консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник - неопытный» «предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.