



**Молодой специалист** – начинающий педагог, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

**Наставническая деятельность** – систематическая индивидуальная работа опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых профессиональных компетенций.

## **2. Задачи «Школы молодого педагога»:**

1. Обеспечить условия (управленческие, методические, информационные и др.) для скорейшей адаптации и эффективного включения в образовательный процесс следующих категорий педагогов:

молодых специалистов;

педагогов, вступающих в новую должность.

2. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.

3. Формировать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.

4. Совершенствовать качество образовательной деятельности путём повышения профессионального мастерства молодых специалистов.

5. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности Лицея, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) Лицея, объединять вокруг традиций Лицея.

6. Ознакомить всех вышеуказанных категорий педагогов с приоритетными направлениями работы Лицея, их ценностными основаниями,

с педагогическими технологиями и методами, соотносимыми с системой образования, реализуемой в образовательном учреждении, с требованиями, предъявляемыми Лицеом к профессионализму педагога.

7. Ознакомить молодых специалистов со спецификой образовательного учреждения, особенностями контингента обучающихся.

### **3. Организация работы**

3.1. ШМП имеет право привлекать к проведению обучения руководителей методических объединений и других работников Лицеа, готовых к передаче опыта работы.

3.2. Изучает работу вышеуказанных категорий педагогов, выявляет проблемы и трудности.

3.3. Проводит анкетирование с целью выявления личностных качеств педагога, уровня профессионального мастерства, сферы и направленности интересов педагога.

3.4. Организует процесс обучения педагогов в следующих формах: стажировка, лекция, семинар-практикум, обучение в процессе контроля и экспертной оценки заместителей директора и руководителей методических объединений, наставничество, моделирование и анализ ситуации, просмотр видеозаписи собственных уроков и занятий других педагогов, посещение открытых мероприятий и их анализ, помощь в конструировании дидактических материалов.

### **4. Документация и отчётность**

4.1. К документам, регламентирующим деятельность ШМП, относятся:

- положение о ШМП;
- приказ директора об организации наставничества;
- план работы ШМП;
- протоколы заседаний педагогического, методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по наставничеству.

4.2. ШМП работает по плану, являющемуся составной частью плана работы методической службы Лицея.

4.3. План творческой группы утверждается Методическим советом Лицея.

4.4. Заседания протоколируются (указываются вопросы, обсуждаемые участниками ШМП, фиксируются принимаемые решения, рекомендации).

4.5. Проблемно-ориентированный анализ деятельности ШМП представляется администрации Лицея в конце учебного года, протоколы заседаний.

## **5. Компетенция и ответственность**

### *5.1. Обязанности наставников:*

знать закон РФ «Об образовании», нормативные акты системы образования;

изучить деятельность начинающих специалистов, выявить существующие проблемы, ранжировать их по степени значимости для обеспечения качественного образовательного процесса;

обеспечение методической, информационной и другими видами помощи, организовать обучение в различных формах;

диагностировать и контролировать деятельность молодых специалистов в период обучения, доводить до сведения обучающихся результаты диагностики и контроля, обсуждать коллегиально;

разрабатывать план профессионального становления молодого специалиста с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

ознакомить молодого специалиста с Лицеом;

ознакомить молодого специалиста с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего распорядка, охраны труда и техники безопасности;

проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистам учебных занятий и внеурочных мероприятий;

давать молодому специалисту конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу;

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, 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;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, ежегодно составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста;

Соблюдение педагогической этики.

#### *5.2. Права наставников:*

планировать работу ШМП;

обращаться к администрации с запросом о предоставлении необходимой нормативной, статистической, научно-методической документации;

оценивать результаты работы педагогов данной категории;

представлять к поощрению начинающих педагогов за результаты работы;

выявлять успешный опыт решения задач ШМП среди участников ШМП и обучающихся, предлагать его к трансляции на уровне Лицея в форме статей или печатных материалов;

организовывать открытые мероприятия начинающих педагогов;  
привлекать всех сотрудников Лицея к участию в работе ШМП;

5.3. В период наставничества молодой специалист обязан:

изучить Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его профессиональную деятельность, 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 Советом наставников;

создать и своевременно заполнять портфолио учителя.

## **6. Руководство работой наставника**

6.1. Организация работы наставника и контроль за его деятельностью возлагается на заместителя директора по учебно-методической работе.

**Заместитель директора по учебно-методической работе обязан:**

представить молодого специалиста педагогическому коллективу, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;

посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;

организовать обучение наставников, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;

определить меры поощрения наставников.

6.2. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несёт заместитель директора по учебно-методической работе, который обязан:

рассмотреть на заседании ШМП индивидуальный план работы наставника;

провести инструктаж наставников и молодых специалистов;

обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

осуществлять систематический контроль работы наставника.

### 6.3. *Ответственность*

Члены «Школы молодого педагога» несут ответственность:

за качество контрольно-диагностических обучающих мероприятий;

за результат, отслеживаемый по позициям:

степень адаптации молодых педагогов;

улучшение качества образовательного процесса, который обеспечивают данные категории работников;

уровень готовности к осуществлению учебного и воспитательного процесса с учетом специфики образовательного учреждения.

за этическое взаимодействие членов ШМП с обучаемыми педагогами.