«Утверждаю»
Директор ГКОУ «СОШ с.п. Али-Юрт»
_____/М.Х.Султыгов/

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В ШКОЛЕ

1.ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

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;
- студент 3 – 5 – го курсов высшего педагогического учебного заведения;
- обучающийся на курсах переподготовки по специальности «учитель»;
- 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

3.1Кандидатура 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 молодым 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 и руководитель МО.

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 специалистов 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 личностно 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.

Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

Содержание работы по реализации Программы

I этап (1 год работы)

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1	Знакомство с учителем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	1) Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ 2) Составление календарно-тематического *планирования.* 3) Диагностика умений и навыков молодого учителя 4) Заполнение информационной карточки.	сентябрь
	Посвящение в учителя	Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя	октябрь

2	Современный урок. Требования к организации.	1) Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания». 2) Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. 3) Примерная схема тематического плана урока. 4) Неделя открытых уроков	ноябрь
3	Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.	1) Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. 2) Нормы оценивания учебной деятельности. 3) Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 4) Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований 5) Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.	Декабрь
4	Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.	1) Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций 2) Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 3) Рассмотрение методических разработок: 4) «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»	февраль
5	Самообразование учителя – лучшее обучение.	1) Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой 2) Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста	апрель
6	Бенефис молодог	1) Творческого отчёт молодых педагогов. 2) Творческий отчет учителя-наставника.	Май

II этап (2 год работы)

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
2	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	1) Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). 2) Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. *3)* Структура плана воспитательной работы классного руководителя. 4) Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. 5) Классный час как урок взаимопонимания.	Октябрь - ноябрь
3	Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	1) Методика целеполагания. Триединая дидактическая цель. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2) Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3) Десять вопросов молодого учителя при использовании информационных или инновационных технологий. Памятка для проведения самоанализа урока. 4) Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. 5) Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.	Январь Февраль
4	Анализ урока.	1) Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока 2) Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	Март
5	Методическая выставка достижений молодого учителя.	Уровень профессионализма молодого учителя: систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности. Молодой учитель глазами наставника. Выступление молодого специалиста на педсовете.	Май

III этап (3 год работы)

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
2	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1) Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2) Портфолио аттестуемого	Октябрь – ноябрь
3	Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий.	1) Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2) Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	Декабрь
4	Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми.	1) Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2) Система работы с одаренными детьми. 3) Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 4) Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	Февраль – март
5	Предпрофильное обучение. Профориентация.	1) Программа предпрофильного обучения. 2) Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. 3) Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы.	Апрель
6	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.	1) Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». 2) Портфолио молодого учителя Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя» Анализ карьерных перспектив молодого учителя.	Май

СПИСОК МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И НАСТАВНИКОВ

№п/п	Молодые специалисты	Наставники
1.	Аушева Марем Магомедовна	Дзейтов Назир Османович
2.	Аушева Танзила Лом-Элиевна	Костоева Луиза Амархановна
3.	Гагиева Зара Курейшевна	Костоева Луиза Амархановна
4.	Арапиева Аминат Батырбековна	Мизгиева Хава Гериховна
5.		
6.		
7.		

СПРАВКА

ПО ИТОГАМ КОНСУЛЬТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА И СПЕЦИАЛИСТА ВНОВЬ ПРИШЕДШЕГО НА РАБОТУ В ГБОУ СОШ № 374
«_____»_____ 20__ - 20___ учебный год.

Краткое содержание
консультации_____

Педагог-наставник / /