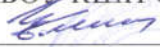


**ПРИНЯТО**

Протокол Педагогического  
Совета Учреждения  
№ 1 от 28.08 2014 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Генеральный директор  
МБОУ КШИ «СКК»  
 А.Ф. Бахвалов  
«03» 09 2014 г.



**Положение**

**о работе с молодыми специалистами  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
города Новосибирска  
«Кадетская школа-интернат «Сибирский Кадетский Корпус»**

г. Новосибирск

## **1 Общие положения**

1.1 Настоящее положение регламентирует деятельность кафедры (методического объединения) Корпуса, одной из задач которого является работа с молодыми специалистами.

1.2 Молодой специалист – это сотрудник Учреждения 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;
- имеющий педагогический стаж менее 3 лет в образовательном учреждении.

1.3 Наставник – это учитель, имеющий:

- квалификационную категорию не ниже первой;
- стаж работы в образовательном учреждении не менее 5 лет;
- высокое профессиональное мастерство;
- стабильно высокие результаты 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: совершенствование профессиональных педагогических компетенций и личностный рост начинающего педагога.

2.2 Задачи:

2.2.1 содействие в профессиональной и психологической адаптации молодых специалистов;

2.2.2 установление отношений плодотворного сотрудничества и взаимодействия между всеми членами педагогического коллектива образовательного учреждения;

2.2.3 мотивация молодых специалистов в совершенствовании профессиональных и личностных качеств;

2.2.4 способствование становлению индивидуального стиля педагога, раскрытию творческого потенциала;

2.2.5 оказание своевременной помощи молодым специалистам в преподавании предметов и в воспитательной деятельности;

2.2.6 обеспечение эффективности и результативности образовательного процесса.

### **3 Порядок закрепления наставника за молодым специалистом**

3.1 Кандидатура наставника рассматривается и утверждается на заседании кафедры (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 заведующим кафедрой (руководителем методического объединения), заведующим учебной частью, заместителем генерального 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 генерального директора по УВР, заведующего учебной частью или заведующего кафедрой (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 кафедры (МО), творческих и инициативных групп по совершенствованию образовательного процесса и развитию Учреждения 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 по результатам своей работы наставнику, заведующему учебной частью, заместителю генерального директора по УВР, генеральному директору.

5.2 Молодой специалист имеет право:

- вносить предложения по совершенствованию работы начальной школы, кафедры (МО);
- 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 генерального директора по УВР, заведующий учебной частью, заведующий кафедрой (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 кафедр (МО);
- регулярно посещать занятия молодых специалистов и их наставников;
- осуществлять своевременный контроль выполнения 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 кафедры (методического объединения);
- методические рекомендации по организации наставничества;
- сведения о молодых специалистах и их наставниках;
- 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.

## **8 Заключительные положения**

8.1 Настоящее Положение вступает в силу после утверждения генеральным директором.

8.2 Положение может быть изменено или прекращено в случае изменения законодательства, связанного с принятием данного Положения.