



ГБПОУ МИК
Департамент образования
и науки города Москвы
Государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение города Москвы
«Московский индустриальный
колледж»

121351
Россия, Москва
Бобруйская ул. 7
+7 (499) 608 88 41
spo-41@edu.mos.ru

ИНН 7731281039
КПП 773101001
ОГРН 1057731005672
ОКПО 76401776
ok41.mskobr.ru

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол
№ 5/1 от 05.04.2021 г.

Регистрационный номер 11А-161

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 294 от 09.04.2021 г.
Директор
К.Е. Калугина



ПОЛОЖЕНИЕ
о Школе молодого учителя

Москва, 2021 г.

I. Общее положение

Школа молодого педагога (далее — Школа) является составной частью системы повышения квалификации педагогических работников с высшим и средним специальным образованием, имеющих стаж работы менее 3 лет.

Школа молодого педагога - это постоянно действующее профессиональное объединение, работа которого направлена на создание целостной системы поддержки молодого педагога, оказание методической помощи и закрепление молодых педагогов.

II. Цели и задачи

Главная цель Школы - это формирование общественной, профессиональной и научно-исследовательской активности молодых учителей в условиях становления информационного и гражданского общества в современной России, оказание помощи молодым учителям в развитии своей гражданской позиции, создании инновационного организованного молодого профессионального ядра, способного решать задачи обновляющегося образования России XXI века.

Основными задачами Школы являются:

- формирование потребностей в непрерывном самообразовании;
- предупреждение наиболее типичных ошибок, противоречий в организации учебных занятий, поиск возможных путей их преодоления;
- оказание помощи в познании и творческом внедрении в учебно-воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта;
- стимулирование развития индивидуального стиля творческой деятельности.

III. Основные виды деятельности

- формирование индивидуального профессионального стиля педагога через внедрение прогрессивных образовательных технологий;
- оказание помощи начинающим преподавателям в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта работы лучших учителей;
- проведение опытными педагогами мастер-классов и учебно-методических занятий для начинающих учителей;
- привлечение молодых учителей к подготовке и организации педсоветов, семинаров и конференций по проблемам образования;
- отслеживание результатов работы молодого учителя,
- диагностика успешности работы молодого учителя;
- организация разработки молодыми специалистами электронных учебных материалов и методик их использования в учебном процессе.

IV. Организация работы Школы молодого педагога

План работы составляется руководителем Колледжа, рассматривается на заседаниях Методического совета и совещании учителей-наставников и утверждается приказом по управлению образования.

К молодым специалистам прикрепляется наставник из наиболее опытных учителей образовательного учреждения.

Занятия в Школе проводятся не реже 1 раза в два месяца в форме:

- открытых и закрытых заседаний;
- практикумов;
- «круглых столов»;
- дискуссий;
- конкурсов;
- открытых уроков.

V. Нормативные документы

Система работы с начинающими педагогами регламентируется следующими документами:

- Положением о Школе молодого педагога;
- Планом работы Школы;
- Планом работы образовательного учреждения с молодыми педагогами.

VI. Наставничество

Наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Целью наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в муниципальном образовательном учреждении кадрового ядра.

Основными задачами школьного наставничества являются:

- 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 и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, педагогическому коллективу, учащимся и их родителям;
- проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами 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;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста.

Права наставника.

- с согласия заместителя директора (руководителя кафедры) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников образовательного учреждения.

VII. Молодой педагог

Молодой педагог - специалист, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Обязанности молодого педагога:

- изучать Федеральный закон «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности 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 эффективным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем

школьного методического объединения.

Права молодого специалиста:

- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя;
- вносить предложения по совершенствованию работы Школы;
- обращаться за консультациями к руководителям городского методического объединения.

VIII. Функции руководителя Школы

1. Организация групповых занятий для молодых педагогов, проведение практических семинарских занятий, научно-практических конференций, заслушивание отчётов членов школы молодого педагога по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному самообразованию.

2. Организация изучения профессиональных потребностей молодых педагогов, помощь в самосовершенствовании.

3. Организация работ по изучению передового педагогического опыта в образовательных учреждениях.

4. Ведение постоянного учета молодых специалистов. Формирования банка данных учителей наставников.

5. Поддержка молодых учителей и популяризация учительской профессии: участие в организации и проведении конкурсов педагогического мастерства.

IX. Показатели эффективности работы

Работа Школы должна обеспечить поступательный и постоянный профессионально-личностный рост молодого педагога, выражающийся в следующих показателях:

- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- умение проектировать воспитательную систему;
- умение индивидуально работать с детьми;
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;
- участие в педагогических чтениях и конкурсах профессионального мастерства,

выступление на заседаниях предметных кафедр.