ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДОНЕЦКАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ №29»

Принято
решением педагогического
совета протокол № 1
от «28» 08 2024 г.

Утверждаю:
Директор
Акрытова З.В. _____
Приказ № 128
от «30» 08 2024 г.

Положение о Школе молодого педагога

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о Школе молодого педагога (далее – Положение) в Государственном казённом общеобразовательном учреждении «Донецкая СШИ №29»

1.2. Настоящее положение разработано в соответствие с пунктом 20 части 3 статьи 28 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Школа молодого педагога является составной частью системы повышения квалификации педагогических работников до 30 лет с высшим и средним специальным образованием

1.4. Школа молодого педагога (далее по тексту – Школа) – это постоянно действующее профессиональное объединение, работа которого направлена на создание целостной системы поддержки молодого педагога, оказание методической помощи и закрепление молодых педагогов в школе.

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

2. Цели и задачи

2.1. 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.

2.2. Основными задачами Школы являются:

- включение молодых педагогов в совместную исследовательскую и проектнуюдеятельность;
- формирование потребностей в непрерывном самообразовании;
- предупреждение наиболее типичных ошибок, противоречий в организации учебныхзанятий, поиск возможных путей их преодоления;
- оказание помощи в познании и творческом внедрении в учебно-воспитательнуюдеятельность индивидуального стиля творческой деятельности.

3. Основные виды деятельности

- формирование индивидуального профессионального стиля педагога через внедрение прогрессивных образовательных технологий;
- оказание помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта работы лучших учителей;
- проведение опытными педагогами мастер-классов и учебно-методических занятий для начинающих учителей;
- привлечение молодых педагогов к подготовке и организации педсоветов, семинаров и конференций по проблемам образования;
- мониторинг и диагностика результатов работы молодого педагога;

4. Управление Школой молодого педагога

4.1. Руководство работой Школы осуществляется высококвалифицированным специалистом ГКОУ «Донецкая СШИ № 29»

4.2. Руководитель Школы назначается приказом директора

4.3 Компетенция руководителя Школы:

- планирование деятельности Школы;
- организация групповых занятий для молодых педагогов, проведения практических семинарских занятий, научно-практических конференций, заслушивание отчётов членов школы молодого педагога по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному самообразованию;
- организация изучения профессиональных потребностей молодых педагогов, помощь в самосовершенствовании;
- организация работы по изучению передового педагогического опыта в образовательных учреждениях;
- ведение постоянного учета молодых специалистов;
- формирование банка данных учителей наставников;
- поддержка молодых учителей и популяризация учительской профессии;
- подготовка к внешним профессиональным конкурсам.

4.4. Управление Школой осуществляет Совет, состав которого выбирается и утверждаетсяна первом общем заседании Школы.

4.5. В компетенцию Совета входит:

- участие в планировании работы Школы;
- внесение предложений по тематике работы Школы;
- подготовка и проведение мероприятий Школы;
- анализ работы Школы.

5. Организация работы Школы

5.1. Руководитель Школы совместно с членами Совета планирует работу, план работы обсуждается на общем собрании членов Школы, утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения.

5.2. Занятия в Школе проводятся не реже 1 раза в месяц и могут осуществляться в следующих формах:

- общее собрание;
- заседание;
- практикум;
- семинар;
- дискуссия;
- конкурс;
- конференция
- посещение занятий молодых педагогов, рефлексия, анализ проведенных занятий;
- мастер-классы опытных педагогов;
- отчетные мероприятия.

5.3. На занятиях Школы оказывается теоретическая и практическая помощьпедагогам повопросам саморазвития и организации образовательного процесса:

- работа с документацией, образовательными программами;
- современные подходы к занятию;
- культура анализа и самоанализа занятия;
- диагностика обученности, реальных способностей обучающихся;
- рефлексия педагогической деятельности;
- использование современных педагогических технологий и инноваций и др.

5.4. Образовательная деятельность членов Школы строится на основе индивидуальных образовательных программ, разрабатываемых молодыми педагогами

совместно с наставниками.

6. Наставничество

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

6.2. Целью школьного наставничества является оказание помощи молодым учителям вих профессиональном становлении.

6.3. 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.

6.4. 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 с учетом уровня его 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 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;

– подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста.

6.5. Права наставника.

– с согласия заместителя директора (руководителя методического объединения) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников общеобразовательного учреждения.

7. Права и обязанности молодого педагога, участника Школы

7.1. Молодой педагог обязан:

– изучать Федеральный закон «Об образовании в РФ», ФГОС, Профессиональный стандарт педагога, нормативные акты в области образования, определяющие его служебную деятельность, особенности деятельности и функциональные обязанности по занимаемой должности;

– регулярно посещать занятия Школы; исполнять поручения руководителя в рамках должностных инструкций; участвовать в мероприятиях Школы, соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка;

– выполнять план профессионального становления (индивидуальные образовательные программы) в установленные сроки; своевременно отчитываться об исполнении;

– постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

– учиться эффективным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с учащимися и коллегами.

7.2. Молодой педагог имеет право:

– вносить предложения в план работы Школы

– выносить на обсуждение различные вопросы учебно-методического характера, способствующие улучшению и обновлению учебно- воспитательной работы;

– получать необходимую информацию и документацию в процессе изучения опыта работы;

– получать консультативную помощь опытного педагога (наставника);

– повышать квалификацию удобным для себя способом;

– защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя;

– быть представленными к поощрениям за активную плодотворную работу в составе Школы.

8. Документация Школы

8.1. К документам, регламентирующим деятельность Школы, относятся:

– положение о Школе молодого педагога, утвержденное директором школы

– банк данных о молодых педагогах;

– приказ директора ГКОУ «Донецкая СШИ № 29» об организации наставничества;

– план работы учителя-наставника с молодым педагогом;

– индивидуальная образовательная программа молодого педагога;

– отчеты по самообразованию молодых педагогов;

– анализ работы за предыдущий год.

9. Показатели эффективности работы

9.1. Работа Школы обеспечивает профессионально-личностный рост молодого педагога в соответствие с Профессиональным стандартом педагога, выражающийся в следующих показателях:

- становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения занятий в соответствии с требованиями ФГОС;
- умение работать с классом на основе индивидуально-ориентированного подхода;
- овладение системой контроля и оценки знаний обучюащихся;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;

10. Заключительные положения

10.1. Данное положение вступает в силу с момента издания приказа директора ГКОУ «Донецкая СШИ № 29».

10.2. Внесение изменений в положение возможно по итогам работы за учебный год.