Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа №13 имени Героя Советского Союза Санчирова Ф.В.» городского округа Самара

ПРИНЯТО
решением Педагогического совета
МБОУ Школы №13 г. о. Самара
30.08.2019г

Утверждено:
Приказом № 362-од 05.09.2019 г.
Директор МБОУ Школы №13 г. о. Самара
_____ И.Ф. Токмань

Положение №49/1

О работе Школы молодого специалиста

1. Общие положения

1.1.Настоящее положение регламентирует методическую работу с молодыми специалистами школы.

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.

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

3.1. Кандидатура 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. 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;
- отчитываться о результатах своей работы наставнику, заместителю директора, руководителю образовательного учреждения.

5.2 Молодой специалист имеет право:

- вносить предложения по совершенствованию работы школы;

- 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 руководят 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 обучающихся).

7.Документы, регламентирующие работу с молодыми специалистами

7.1. Работу с молодыми специалистами регламентируют следующие документы:

- настоящее Положение;
- 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 и справки по итогам консультаций молодых специалистов
- 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.Оплата труда наставников

8.1. Оплата труда педагогов – наставников осуществляется из фонда экономии заработной платы, исходя из количества консультаций на 25число отчётного месяца (по количеству оформленных справок по итогам консультаций).

собственной инициативе, просьбе самого работника, Совета Школы или Общего собрания коллектива Школы.

8.Особенности трудоустройства и условия труда для инвалидов.

8.1.Приём инвалида на работу проводиться на общих основаниях, как с обычными сотрудниками. Статья 65 ТК РФ определяет перечень документов инвалида при трудоустройстве:

- гражданский паспорт РФ;
- трудовая книжка;
- страховое свидетельство из пенсионного фонда РФ;
- военнообязанным гражданам – справка из военкомата о состоянии учёта;
- документ об образовании.
- Справка о наличии группы инвалидности предоставляется на выбор самого инвалида.

8.2.Согласно положениям ст.92ТК РФ продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами РФ (ст.94.ТК РФ). Документом, содержащим ограничения продолжительности ежедневной работы для инвалидов, является индивидуальная программа реабилитации (ИПР).

8.3.Привлечение инвалида к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, а также в ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленным федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены с правом отказаться от вышеперечисленной работы.

8.4.Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов увеличена и должна составлять не менее 30календарных дней (ч.5 ст.23 Закона № 181 ФЗ). Работодатель обязан предоставить работнику - инвалиду по его письменному заявлению отпуск без сохранения платы продолжительностью 60 календарных дней в году (ч.2 ст.128 ТК РФ).

5.8. Перевод обучающегося в следующий класс осуществляется по решению педагогического совета.

5.9. Обучающиеся, не освоившие образовательную программу предыдущего уровня, не допускаются к обучению на следующем уровне общего образования.

6. Особенности проведения промежуточной аттестации экстернов.

6.1. Лица осваивающие образовательную программу в форме самообразования (уровень среднего общего образования) или семейного образования (уровень основного общего образования) либо обучающиеся по не имеющей государственной аккредитации образовательной программе, вправе пройти промежуточную и государственную аттестацию в организации, осуществляющей образовательную деятельность по соответствующей имеющей государственную аккредитацию образовательной программе.

6.2. Промежуточная аттестация экстернов проводится в соответствии с настоящим Положением в сроки и в формах, предусмотренных образовательной программой, в порядке, установленном настоящим Положением.

6.3. По заявлению экстерна Школа вправе установить индивидуальный срок проведения промежуточной аттестации.

6.4. Гражданин, желающий пройти промежуточную аттестацию в образовательной организации, (его законные представители) имеет право на получение информации о сроках, формах и порядке проведения промежуточной аттестации, а также о порядке зачисления экстерном в образовательную организацию.

6.5. Гражданин, желающий пройти промежуточную аттестацию (его законные представители) должен подать заявление о зачислении его экстерном в образовательную организацию не позднее, чем за месяц до начала проведения соответствующей промежуточной аттестации. В ином случае гражданин к проведению промежуточной аттестации в указанный срок не допускается, за исключением случая, предусмотренного пунктом 6.3 настоящего Положения.

7. Права и обязанности участников процесса аттестации.

7.1. Участниками процесса аттестации считаются: обучающийся и учитель, преподающий предмет в классе, руководители Учреждения. Права обучающегося представляют его родители (законные представители).

7.2. Учитель, осуществляющий текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся, имеет право: