

РАССМОТРЕНО на заседании педагогического совета от 15 января 2025 года (Протокол №3)	УТВЕРЖДЕНО И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ Приказ №1- 7/1 от 12.02.2025 г. И.о. директора: Литвинова Е.П.
--	--

ПОЛОЖЕНИЕ
О МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ МОЛОДЫМ ПЕДАГОГАМ
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Черкасскопореченская средняя общеобразовательная школа
Суджанского района Курской области»

I. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Приказ Минтруда РФ от 18.10.2013 №544н), Уставом МКОУ «Черкасскопореченская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту школа).

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

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

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

II. Цели и задачи

Главная цель ШМП - 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 ШМП являются:

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

III. Основные виды деятельности

- формирование индивидуального профессионального стиля педагога через внедрение прогрессивных образовательных технологий;
- оказание помощи начинающим педагогам во владении 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 результатов работы молодого педагога;
- диагностика успешности работы молодого педагога;
- организация разработки молодыми специалистами электронных учебных материалов и методик их использования в учебной деятельности.

IV. Управление ШМП

4.1 Руководство работой ШМП осуществляется высококвалифицированным специалистом школы

4.2 Руководитель ШМП назначается приказом директора.

4.3 Компетенция руководителя ШМП:

Планирование деятельности Школы:

- организация групповых занятий для молодых педагогов, проведения практических семинарских занятий, научно-практических конференций, заслушивание отчетов 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;
- организация и проведение конкурсов педагогического мастерства на уровне школы;
- подготовка к внешним профессиональным конкурсам.

Управление ШМП осуществляет Совет.

Состав Совета выбирается и утверждается на первом общем заседании ШМП.

В компетенцию Совета входит:

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

V. Организация работы Школы

Руководитель ШМП совместно с членами Совета планирует работу, план работы обсуждается на общем собрании членов ШМП, утверждается приказом директора школы.

Занятия в ШМП 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.

На занятиях ШМП показывается теоретическая и практическая помощь педагогам по вопросам 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;
- психологизация образовательного процесса;
- использование современных педагогических технологий и инноваций;

Образовательная деятельность членов ШМП строится на основе индивидуальных образовательных программ, разрабатываемых молодыми педагогами совместно с наставниками.

Реализация индивидуальной образовательной программы молодого педагога завершается публичным отчетом-презентацией.

VI. Права и обязанности молодого педагога, участника ШМП

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 ШМП;
- исполнять поручения руководителя в рамках должностных инструкций;
- участвовать в мероприятиях ШМП, 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.

Молодой педагог имеет право:

- вносить предложения в план работы ШМП, по совершенствованию работы ШМП;
- 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 за активную плодотворную работу в составе ШМП к поощрениям.

VII. Документация Школы.

К документам, регламентирующим деятельность ШМП, относятся:

- положение о ШМП молодого педагога, утвержденное директором школы;
- банк данных о молодых педагогах;
- план работы ШМП;
- план работы учителя-наставника с молодым педагогом;
- индивидуальная образовательная программа молодого педагога;
- протоколы заседания ШМП;
- отчеты по самообразованию молодых педагогов;
- анализ работы за предыдущий год.

VIII. Показатели эффективности работы

– Работа ШМП 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 классомнаосновеиндивидуально-ориентированногоподхода;
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;

IX. Заключительные положения

Данное положение вступает в силу с момента издания приказа директора.

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