

**Государственное казенное общеобразовательное учреждение Республики  
Дагестан «Шавинская средняя общеобразовательная  
школа Цумадинского района»**

**Принято**  
на общем собрании трудового коллектива  
ГКОУ РД «Шавинская СОШ»  
Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ г.

**Утверждаю**  
директор ГКОУ РД  
«Шавинская СОШ»  
Хасбулаев М.З.  
Приказ № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г.

***ПОЛОЖЕНИЕ***  
***«О ШКОЛЕ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ»***  
***В ГКОУ РД «ШАВИНСКАЯ СОШ***  
***ЦУМАДИНСКОГО РАЙОНА»***

## **I. Общие положения**

1.1. Школа молодого учителя (далее по тексту - ШМУ) является структурным элементом системы методической работы школы и субъектом внутришкольного управления.

1.2. В своей деятельности ШМУ руководствуется Законом Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 04.06.2014, с изм. от 04.06.2014) «Об образовании в Российской Федерации», настоящим Положением,

1.3. Целью деятельности ШМУ является обеспечение прохождения этапа первоначального освоения специальности, новых функциональных обязанностей с минимальными психологическими трудностями, создание условий для максимально быстрого включения молодых педагогов в образовательный процесс.

1.4. ШМУ имеет право привлекать к проведению обучения руководителей методических объединений и других работников школы, готовых к передаче опыта работы.

## **II. Задачи «Школы молодого учителя»**

2.1. Обеспечение условий (управленческих, методических, информационных и др.) для скорейшей адаптации и эффективного включения в образовательный процесс следующих категорий педагогов:

- молодых специалистов;
- педагогов, вступающих в новую должность.

2.2. Ознакомление всех вышеуказанных категорий педагогов с приоритетными направлениями работы школы, их ценностными основаниями, с педагогическими технологиями и методами, соотносимыми с системой образования, реализуемой в образовательном учреждении, с требованиями, предъявляемыми школой к профессионализму учителя.

2.3. Ознакомление молодых специалистов со спецификой образовательного учреждения, особенностями контингента учащихся.

2.4. Создание ситуации осмысления и открытия способов работы в этой конкретной ситуации; в условиях данного микрорайона, с конкретным контингентом родителей и учащихся.

## **III. Организация работы**

3.1. Изучает работу вышеуказанных категорий педагогов, выявляет проблемы и трудности.

3.2. Проводит анкетирование с целью выявления личностных качеств учителя, уровня профессионального мастерства, сферы и направленности интересов учителя.

3.3. Организует процесс обучения педагогов в следующих формах: стажировка, лекция, семинар-практикум, обучение в процессе контроля и экспертной оценки заместителей директора и руководителей методических объединений, наставничество, моделирование и анализ ситуации, просмотр видеозаписи собственных уроков и занятий других педагогов, посещение открытых мероприятий и их анализ, помощь в конструировании дидактических материалов.

## **IV. Документация и отчётность**

4.1. ШМУ работает по плану, являющемуся составной частью плана работы методической службы школы.

4.2. План творческой группы утверждается Методическим советом школы.

4.3. Заседания протоколируются (указываются вопросы, обсуждаемые участниками ШМУ, фиксируются принимаемые решения, рекомендации).

4.4. Проблемно-ориентированный анализ деятельности ШМУ представляется администрации школы в конце учебного года.

## **V. Компетенция и ответственность**

5.1. *Обязанности:*

– Изучение деятельности начинающих специалистов, выявление существующих проблем, ранжирование их по степени значимости для обеспечения качественного образовательного процесса.

– Обеспечение методической, информационной и других видов помощи, организация обучения в различных формах.

– Диагностика и контроль деятельности молодых специалистов в период обучения, доведение до сведения обучающихся результатов диагностики и контроля, коллегиальное обсуждение.

– Соблюдение педагогической этики.

#### 5.2. *Права:*

– Планировать работу ШМУ.

– Обращаться к администрации с запросом о предоставлении необходимой нормативной, статистической научно-методической документации.

– Оценивать результаты работы учителей данной категории.

– Представлять к поощрению начинающих учителей за результаты работы.

– Выявлять успешный опыт решения задач ШМУ среди участников ШМУ и обучающихся, предлагать его к трансляции на уровне школы в форме статей или печатных материалов.

– Организовывать открытые мероприятия начинающих педагогов.

– Привлекать всех сотрудников школы к участию в работе ШМУ.

#### 5.3. *Ответственность:*

– За качество контрольно-диагностических обучающих мероприятий.

– За результат, отслеживаемый по позициям:

• степень адаптации молодых педагогов;

• улучшение качества образовательного процесса, который обеспечивают данные категории работников;

• достаточный уровень готовности к осуществлению учебного и воспитательного процесса с учетом специфики образовательного учреждения.

– За этическое взаимодействие членов ШМУ с обучаемыми педагогами.