

Приложение 1 к приказу  
управления образования администрации  
города-курорта Кисловодска  
№ 143 от «19» 05 2021 г.



«РАССМОТРЕНО и ПРИНЯТО»  
на заседании муниципального  
методического совета г.-к.Кисловодска  
МММ - М.Е. Ложинова  
Протокол № 2 от «29» 04 2021 г.

«УТВЕРЖДЕНО»  
Начальник управления образования  
администрации г.-к.Кисловодска  
С.Б.Рябошапка С.Б.Рябошапка

## ПОЛОЖЕНИЕ О МОЛОДЫХ ПЕДАГОГАХ ГОРОДА-КУРОРТА КИСЛОВОДСКА

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, гражданским и трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами Ставропольского края.
- 1.2. Настоящее Положение утверждается начальником управления образования администрации г.-к. Кисловодска.
- 1.3. Положение определяет статус, права и обязанности молодого педагога (далее - МП) в образовательных учреждениях, предоставляемые ему гарантии и компенсации, а также обязанности образовательных учреждений (далее – ОУ) по отношению к МП.
- 1.4. Настоящее Положение направлено на привлечение МП на работу, расширение предоставляемых им законодательством социальных гарантий..
- 1.5. Статус МП предполагает помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника менее опытному.

1.6. Наставником у МП является опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Кроме того, он должен иметь опыт воспитательной и методической работы не менее 3 лет. Функции наставника определяются Положением о наставничестве в городе - курорте Кисловодске.

## **2. СТАТУС МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

2.1. МП считается лицо не старше 35 лет, окончившее образовательные учреждения среднего и/или высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности (квалификации). МП также считается начинающий педагог, имеющий опыт работы в должности не более 3 лет, проявивший желание и готовность к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных компетенций.

2.2. К МП также приравниваются:

2.2.1. студенты старших курсов педагогических вузов, впервые работающие в образовательных учреждениях г.-к. Кисловодска;

2.2.2. педагоги, получившие диплом о педагогическом образовании, но не приступившие к профессиональной деятельности в течении 1 года после окончания образовательного учреждения высшего и/или среднего образования.

2.3. В первый год работы в школе МП проходит социально профессиональную адаптацию, в ходе которой используется наставничество.

2.4. Для социальной поддержки МП образовательным учреждением устанавливается компенсационная выплата к окладу МП.

2.5. Статус МП предполагает методическую помощь, включающую следующие мероприятия:

2.5.1. обучение в школе молодого педагога (далее – ШМП);

2.5.2. методическое сопровождение в рамках муниципальной программы наставничества;

- 2.5.3. методическое сопровождение в рамках программы и плана - графика мероприятий по поддержке МП;
- 2.5.4. мониторинг адаптации МП к специфике профессиональной деятельности;
- 2.5.5. включение МП в сетевые формы взаимодействия педагогов на школьном, муниципальном и региональном уровнях.
- 2.6. В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытательный срок МП при приеме на работу не устанавливается.
- 2.7. МП не подлежит аттестации в течение действия статуса МП.
- 2.8. На МП распространяются все требования трудового законодательства Российской Федерации.
- 2.9. Статус МП однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года и до достижения возраста, установленного в п. 2.1. настоящего Положения) в следующих случаях:
- 2.9.1. призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2.9.2. направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- 2.9.3. поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- 2.9.4. предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- 2.10. Статус МП утрачивается до истечения срока его действия в случаях:
- 2.10.1. расторжения трудового договора по инициативе МП;
- 2.10.2. расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности, пунктами 5-8, 11, 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

### **3. ФОРМЫ РАБОТЫ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ**

- 3.1. Основными формами работы с МП являются:



3.1.1. Наставничество (в течение первых трех лет работы). Наставник МП выбирается руководителем ОУ г.-к. Кисловодска из числа опытных педагогов по согласованию с ведущим методистом информационно - методического отдела муниципального бюджетного учреждения «Центр обслуживания образовательных учреждений» г.-к. Кисловодска (далее – ИМО). Утверждается муниципальным приказом о закреплении наставников на текущий учебный год, а также соответствующим и локальными актами образовательных учреждений г.-к. Кисловодска. Его деятельность регламентируется Положением о наставничестве в г.-к. Кисловодске.

3.1.2. Работа в составе школьных и городских методических объединений.

Школьные городские методические объединения (далее – ШМО) являются основными структурными подразделениями методической службы школы, осуществляющими проведение учебно-воспитательной, методической, опытно-экспериментальной и внеклассной работы по одному или нескольким родственным учебным предметам. Городские методические объединения (далее – ГМО) является общественным профессиональным объединением, обеспечивающим реализацию образовательных функций через повышение квалификации. Деятельность ШМО определяется локальными документами ОУ. Деятельность ГМО определяется муниципальным Положением о ГМО.

3.1.3. Творческие и проблемные группы педагогов по разработке программ или апробации вариативных программ, моделей образования, соответствующих требованиям ФГОС и обеспечивающих качество обучения, удовлетворение образовательных и социальных потребностей.

3.1.4. Школа молодого педагога.

Является составной частью системы повышения квалификации педагогов с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии. ШМП – важнейший цикл образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста МП.

3.1.5. Методические недели.

Это средство стимулирования педагогического коллектива к повышению профессионально-педагогического мастерства, процесс целенаправленного воздействия на факторы, от которых зависит качество образования.

### 3.1.6. Открытые уроки.

Одна из форм предоставления и получения педагогического опыта, возможность самосовершенствоваться, способствующая профессиональному росту педагогических работников, а также позволяющая выявить профессиональные дефициты.

### 3.1.7. Круглые столы.

Современная форма публичного обсуждения или освещения каких-либо вопросов, когда участники, имеющие равные права, высказываются по очереди или в определенном порядке.

### 3.1.8. Семинары.

Вид обучения, строящийся на основе обсуждения определенной темы, известной всем участникам заранее.

### 3.1.9. Педагогические мастерские.

Форма обучения МП, создающая условия для восхождения каждого участника к новому знанию и новому опыту путем самостоятельного или коллективного открытия.

### 3.1.10. Методические рекомендации (памятки).

Один из видов методической продукции, представляющий собой особым образом структурированную информацию, определяющую порядок, логику и акценты изучения какой-либо темы, проведения занятия, мероприятия.

3.2. Выбор форм работы определяется ведущим методистом ИМО на диагностическом этапе планирования методической работы с МП.

## **4. ЗАДАЧИ И ОБЯЗАННОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ОТНОШЕНИЮ К МОЛОДЫМ ПЕДАГОГАМ**

4.1. Основными задачами ОУ по отношению к МП являются:

4.1.1 привитие МП интереса к педагогической деятельности и закрепление их в ОУ;

4.1.2 формирование у МП потребности в совершенствовании профессиональной компетентности.

4.2. ОУ принимает на себя следующие обязательства:

- 4.2.1 гарантировать предоставление МП должности в соответствии с полученной им в учебном заведении специальностью и квалификацией;
- 4.2.2. создавать условия для профессиональной адаптации МП;
- 4.2.3. способствовать развитию деловой карьеры МП с учетом его профессиональных знаний, деловых и личностных качеств;
- 4.2.4. направлять МП на семинары, открытые уроки, мероприятия, предусмотренные планом-графиком работы ШМП на текущий учебный год и другие мероприятия, способствующие углублению знаний МП;
- 4.2.5. обеспечивать дифференцированный подход и индивидуальную работу с МП, направленную на наиболее полное использование и развитие их творческого, инновационного и педагогического потенциала, проводить ежегодно оценку соответствия уровня подготовки МП потребностям ОУ.

## **5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

5.1 Молодой педагог имеет право на:

- 5.1.1. на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- 5.1.2. возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с исполнениями трудовых обязанностей;
- 5.1.3. равное вознаграждение за равный труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;
- 5.1.4. отдых, обеспечиваемый установленной предельной продолжительностью рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных и других отпусков;
- 5.1.5 социальное обеспечение в случае нетрудоспособности и в иных установленных законом случаях;
- 5.1.6. право на правовую защиту трудовых прав МП;
- 5.1.7. рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;



- 5.1.8. обращение к наставнику за советом и помощью по профессиональным вопросам;
- 5.1.9. защиту профессиональной чести и достоинства;
- 5.1.10. знакомство с жалобами и другими документами, содержащими оценку работы, а также объяснения по ним;
- 5.1.11. изучение деятельности иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- 5.1.12. систематическое повышение профессионального уровня.

5.2 Молодой педагог обязан:

- 5.2.1. изучать закон РФ от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные законы и нормативно правовые акты, регулирующие образовательную деятельность;
- 5.2.2. выполнять в установленные сроки и в полном объеме мероприятия, предусмотренные индивидуальным планом обучения;
- 5.2.3. учиться у наставника передовым методам и формам работы, стремиться к корректному и эффективному выстраиванию взаимоотношений с ним;
- 5.2.4. выполнять требования трудового законодательства Российской Федерации, правил внутреннего трудового распорядка и иных нормативных правовых и локальных нормативных актов;
- 5.2.5. соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда и технике безопасности;
- 5.2.6. добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с должностной инструкцией;
- 5.2.7. бережно относиться к имуществу ОУ;
- 5.2.8. своевременно и точно исполнять письменные и устные приказы и распоряжения администрации ОУ;
- 5.2.9. проявлять творческую инициативу, участвовать в разработке и внедрении рационализаторских предложений;
- 5.2.10. изучать научно-техническую литературу, новую технику и современные технологии в целях совершенствования своего профессионального уровня;

- 5.2.11. устранять выявленные недостатки в своей работе;
- 5.2.12. проявлять стремление к выполнению сложной и ответственной работы;
- 5.2.13. соблюдать общепринятые и морально-этические нормы деловых и межличностных взаимоотношений;
- 5.2.14. выполнять иные обязанности, предусмотренные локальными нормативными актами образовательного учреждения.

## **6. МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ ДОЛЖЕН РУКОВОДСТВОВАТЬСЯ В РАБОТЕ СЛЕДУЮЩИМИ ОСНОВНЫМИ ПРИНЦПАМИ:**

- 6.1. уважительно относиться к традициям образовательного учреждения;
- 6.2. прилагать максимум усилий для приобретения и развития профессиональных знаний;
- 6.3. ответственно выполнять поставленные педагогические задачи, соблюдать трудовую дисциплину, точность и аккуратность при исполнении порученной работы;
- 6.4. проявлять инициативы в поиске новых решений, направленных на повышение эффективности работы;
- 6.5. уметь взаимодействовать с другими работниками и руководством, решать проблемы объективно и бесконфликтно, строить взаимоотношения на основе уважения к личности, обеспечивать благоприятный климат в трудовом коллективе.

## **7. ДИАГНОСТИКА ЭФФЕКТИВНОСТИ И УСПЕШНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

7.1 Диагностика эффективности и успешности педагогической практики МП на муниципальном уровне определяется отдельным Положением и складывается из следующих мероприятий:

7.1.1. посещение уроков МП учителями-предметниками и ведущими методистами ИМО, а также письменный и устный анализ урока, написание аналитических справок по итогам посещения уроков;

7.1.2. самодиагностика профессиональной деятельности, составление отчета по результатам самодиагностики в письменной и устной формах;



7.1.3. самоанализ урока;

7.1.4. анкетирование.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех МП, работающих в образовательных учреждениях города-курорта Кисловодска.

8.2. Ответственность за исполнение Положения возлагается на руководителей ОУ.

8.3. Все вопросы, неурегулированные данным Положением, регулируются законодательством РФ.

8.4. Настоящее Положение действует с момента его утверждения и до замены его новым (или отмены).

8.5. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания.