



Администрация городского округа Дубна Московской области

Управление народного образования

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Лицей «Дубна» г. Дубны Московской области» (ЛИЦЕЙ «ДУБНА»)

Россия, Московская область, 141980, г. Дубна, ул. Университетская, д. 19 корп. 7

тел. (849621) 6-60-60\*5130, (849621) 2-26-85

E-mail: dubna@uni-dubna.ru

ПРИНЯТО

на педагогическом совете

Протокол № 1 от 30.08.2018

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора Лицея «Дубна»

№ 43/10 от 03.09.2018

Е.Г.Чеботарева



## ПОЛОЖЕНИЕ

о молодых специалистах муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Лицей «Дубна» г. Дубны Московской области»

### 1. Общие положения

1.1. Положение о молодых специалистах муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей «Дубна» г. Дубны Московской области» (далее – ОО) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и подзаконными актами.

1.2. Настоящее положение определяет статус молодого специалиста, его обязанности, предоставляемые ему гарантии и компенсации, а также обязанности работодателя по отношению к молодому специалисту.

### 2. Цели.

2.1. Создание социально-экономических и психологических условий, способствующих профессиональному росту, проявлению творческих и организаторских способностей молодежи; совершенствование профессиональных педагогических компетенций и личностный рост начинающего педагога.

2.2. Привлечение и закрепление молодых специалистов в системе образования.

### 3. Задачи:

3.1. Создать благоприятные условия для повышения образовательного и профессионального уровня молодежи.

3.2. Профессионально и психологически адаптировать молодых специалистов.

3.3. Установить отношения плодотворного сотрудничества и взаимодействия между всеми членами педагогического коллектива образовательной организации.

3.4. Способствовать становлению индивидуального стиля педагога, раскрытию творческого потенциала.

3.5. Оказать своевременную помощь молодым специалистам в преподавании предметов и в воспитательной деятельности

3.6. Обеспечить эффективность и результативность образовательного процесса.

3.7. Обеспечить молодых специалистов социальными льготами и гарантиями.

### 4. Статус молодого специалиста:

4.1. Статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора.

4.1. К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет

при первичном трудоустройстве в образовательные учреждения в год окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения со специалистом бессрочного трудового договора.

4.2. Статус молодого специалиста продлевается (на срок до 3-х лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.3. Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в следующих случаях:

- расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации;
- невыполнение обязанностей молодого специалиста, установленных настоящим Положением.

4.4. В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытательный срок молодому специалисту при приеме на работу не устанавливается.

## **5. Обязанности администрации ОО**

5.1. Администрация ОО, признавая значительную роль молодых специалистов и работников в своей деятельности, принимает на себя следующие обязательства:

- гарантировать предоставление работы в соответствии с полученной в учебном заведении специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;
- создавать условия для производственной и профессиональной адаптации;
- способствовать развитию деловой карьеры с учетом профессиональных знаний, деловых умений и личностных качеств;
- направлять на семинары, стажировку, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний в сфере профессиональной деятельности;
- организовывать курсы внутри предприятия с целью ознакомления и быстрой адаптации молодого специалиста.

## **6. Гарантии и компенсации, предоставляемые молодому специалисту.**

6.1. Молодым специалистам предоставляются льготы, гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, настоящим Положением, документами регионального уровня.

6.2. Молодые специалисты обеспечиваются всеми предусмотренными социальными льготами.

6.3. Для скорейшей адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков организуется, на срок до одного года наставничество.

## **7. Обязанности молодого специалиста.**

7.1. Молодой специалист обязан:

- выполнять требования трудового законодательства и Трудового кодекса Российской Федерации и правил внутреннего трудового распорядка;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- проявлять творческую инициативу, участвовать в разработке и внедрении инновационных программ;

7.2. Молодой специалист возвращает полностью средства выплаченные ему при приеме на работу в случае, если он до окончания срока работы, предусмотренного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока – до истечения пяти лет работы уволился по собственному желанию без уважительных причин или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации явились основанием прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

## **8. Порядок закрепления наставника за молодым специалистом**

8.1. Кандидатура наставника рассматривается и утверждается на заседании предметной кафедры с его согласия.

8.2. За одним наставником может быть закреплено не более двух молодых специалистов.

8.3. Наставник закрепляется за молодым специалистом не позднее первой недели с момента его назначения на должность.

8.4. Окончательное назначение наставника осуществляется после согласования с молодым специалистом.

8.5. Замена наставника осуществляется на основании приказа в случаях невыполнения им своих обязанностей; увольнения или перевода на другую должность; психологической несовместимости с молодым специалистом.

8.6. Наставник обязан:

- изучать нормативные документы, методические рекомендации, инструктивные письма, регламентирующие деятельность педагога в ОО; составлять план работы с молодыми специалистами после согласования с руководителем кафедры и заместителем директора по учебно - воспитательной работе (далее - УВР); изучать личностные качества молодого специалиста;

- посодействовать 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.

8.7. Наставник имеет право:

- корректировать план работы с молодым специалистом;

- с согласия заместителя директора или руководителя кафедры подключать других сотрудников образовательного учреждения к реализации поставленных задач по совершенствованию работы с молодыми специалистами;

- использовать различные формы деятельности.

8.8.1. Деятельностью наставников руководит заместитель директора по УВР, руководитель предметной кафедры.

8.8.2. Руководители деятельности наставников обязаны:

- создавать необходимые условия для решения задач в работе с молодыми специалистами; поощрять развитие наставничества в ОО; изучать, обобщать и представлять опыт наставничества на заседаниях кафедры и педагогических советах лицея; 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 комфорта пребывания молодого специалиста в педагогическом коллективе, результативность работы (уровень успешности и обученности учащихся).

**Личная карточка молодого специалиста**

Данные	Личная информация
ФИО	
Дата рождения	
Образование - название учебного заведения, год окончания учёбы-	
Специальность	
Стаж	
Дата поступления на работу	
Класс, в котором преподает молодой специалист	20__/20__ уч.год -
Учебная нагрузка	20__/20__ уч.год -
Учебная программа	

**Анкеты для молодых специалистов**

**Анкета № 1 для молодых специалистов**

**«Определение формы повышения профессионального мастерства»**

**Уважаемая (ый) \_\_\_\_\_ !**

Отметьте, какая форма повышения профессионального уровня наиболее приемлема для Вас.

Позиция	Отметка молодого специалиста
Наблюдение	
Личное общение в неформальной обстановке	
Деловые и ролевые игры	
Анализ педагогических ситуаций	
Работа в творческих группах	
Посещение уроков, занятий с последующим их анализом	
Обмен опытом в форме выступлений, рефератов, докладов, презентаций, выпуска буклетов.	
Консультации	
Дискуссии	
Семинары или любые другие практические занятия	
Составление памяток или рекомендаций	
Участие в профессиональных конкурсах	
Создание портфолио учителя	

Создание методической копилки, разработка дидактических пособий	
Самообразование	
Индивидуальная помощь наставника	
Другое	

**Анкета № 2 для молодых специалистов  
«Диагностика пробелов в теоретических знаниях»**

**Уважаемая (ый) \_\_\_\_\_!**

Отметьте, каких теоретических знаний вам не хватает.

<b>Позиция</b>	<b>Отметка молодого специалиста</b>
Типы уроков, методика их подготовки.	
Подготовка и проведение проблемных уроков.	
Подготовка и проведение личностно ориентированных уроков.	
Подготовка и проведение открытых задач.	
Подготовка и проведение интегрированных уроков.	
Подготовка и проведение нестандартных уроков.	
Подготовка и проведение других уроков.	
Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе.	
Современные педагогические технологии.	
Психологические особенности школьников.	
Приемы активизации учебно-познавательной деятельности уч-ся	
Учет и оценка знаний учеников.	
Формы работы с родителями.	
Формы и методы педагогического сотрудничества с учениками.	
Применение информационных технологий.	
Организация работы с слабоуспевающими учащимися.	
Организация работы с одаренными учащимися.	
Диагностика результатов обученности учащихся.	
Инклюзивное обучение.	
Другое.	

**Анкета № 3 для молодых специалистов  
«Диагностика профессиональных затруднений»**

**Уважаемая (ый) \_\_\_\_\_!**

Отметьте с какими трудностями Вы сталкиваетесь в своей профессиональной деятельности.

<b>Позиция</b>	<b>Отметка молодого специалиста</b>
Составление календарно – тематического планирования.	
Подготовка конспектов уроков.	
Определение цели и задач урока.	
Выделение главного при изучении той или иной темы.	
Применение «деятельностного метода обучения» на уроке.	
Использование различных форм организации деятельности учащихся.	

Обращение к субъектному опыту школьников.	
Применение на уроке разнообразного дидактического материала.	
Активизация способов учебной работы.	
Подбор оптимального объема материала для достижения цели урока.	
Четкая логика построения урока, обоснования соотношения частей.	
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости.	
Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у учащихся.	
Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций.	
Организация атмосферы включенности каждого ученика в работу.	
Проведение внеклассных мероприятий.	
Общение с коллегами, администрацией.	
Владение аудиторией.	
Мотивация учащихся.	
Создание проблемно – поисковых ситуаций на уроке.	
Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению.	
Активизация познавательной деятельности учащихся.	
Организация контроля и самоконтроля.	
Объективность оценивания деятельности педагога.	

Приложение № 3 к Положению о молодых специалистах  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Лицей «Дубна» г. Дубны Московской области»

#### **Анкеты для наставников и руководителей**

#### **Анкета № 1 для наставника/ руководителя «Диагностика пробелов в теоретических знаниях» Уважаемые коллеги!**

Отметьте, каких теоретических знаний, на Ваш взгляд, не хватает молодому специалисту

<b>Позиция</b>	<b>Отметка молодого специалиста</b>
Типы уроков, методика их подготовки.	
Подготовка и проведение проблемных уроков.	
Подготовка и проведение личностно ориентированных уроков.	
Подготовка и проведение открытых задач.	
Подготовка и проведение интегрированных уроков.	
Подготовка и проведение нестандартных уроков.	
Подготовка и проведение других уроков.	
Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе.	
Современные педагогические технологии.	
Психологические особенности школьников.	
Приемы активизации учебно-познавательной деятельности уч-ся	
Учет и оценка знаний учеников.	
Формы работы с родителями.	

Формы и методы педагогического сотрудничества с учениками.	
Применение информационных технологий.	
Организация работы с слабоуспевающими учащимися.	
Организация работы с одаренными учащимися.	
Диагностика результатов обученности учащихся.	
Инклюзивное обучение.	
Другое.	

**Анкета № 2 «Диагностика профессиональных затруднений»**  
**Уважаемые коллеги!**

Отметьте, с какими трудностями, на ваш взгляд, сталкивается молодой специалист в своей профессиональной деятельности.

<b>Позиция</b>	<b>Отметка наставника/руководителя</b>
Составление календарно – тематического планирования.	
Подготовка конспектов уроков.	
Определение цели и задач урока.	
Выделение главного при изучении той или иной темы.	
Применение «деятельностного метода обучения» на уроке.	
Использование различных форм организации деятельности учащихся.	
Обращение к субъектному опыту школьников.	
Применение на уроке разнообразного дидактического материала.	
Активизация способов учебной работы.	
Подбор оптимального объема материала для достижения цели урока.	
Четкая логика построения урока, обоснования соотношения частей.	
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости.	
Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у учащихся.	
Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций.	
Организация атмосферы включенности каждого ученика в работу.	
Проведение внеклассных мероприятий.	
Общение с коллегами, администрацией.	
Владение аудиторией.	
Мотивация учащихся.	
Создание проблемно – поисковых ситуаций на уроке.	
Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению.	
Активизация познавательной деятельности учащихся.	
Организация контроля и самоконтроля.	
Объективность оценивания деятельности педагога.	

**Анкета для молодых специалистов и наставников**  
**«Анализ работы с молодым специалистом»**

**Уважаемые коллеги!** Ответьте на вопросы.

Возможные ответы: очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

<b>Вопросы</b>	<b>Отметка молодого специалиста</b>	<b>Отметка наставника</b>
Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность?		
Может ли самостоятельно подготовить конспект урока, учитывая технологические требования и методические рекомендации?		
Умеет ли прогнозировать результат деятельности учащихся?		
Применяет ли дифференцированный подход к обучению учащихся?		
Применяет ли в работе деятельностный метод обучения?		
Использует ли разные формы организации деятельности учеников на уроке?		
Объективно ли оценивает результат деятельности учащихся?		
Видит ли в ученике субъекта образовательного процесса?		
Чередует ли виды работ на уроке?		
Стремится ли оптимизировать процесс обучения?		
Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля?		
Использует ли инструкции, технологические карты, схемы на уроке?		
Может ли проанализировать уроки коллег по заданной схеме?		
Владеет ли самоанализом урока?		
Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений?		
Прислушивается ли к мнению более опытных коллег?		
Проявляет ли творческую инициативу?		
Совершенствует ли свой теоретический уровень?		
Пополняет ли «методическую копилку»?		
Принят ли в коллективе коллегами?		
Имеет ли собственные авторские разработки?		
Оценка деятельности в качестве классного руководителя.		