


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«МЕКЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

366121, Чеченская Республика, Наурский муниципальный район  
ст. Мекенская ул. Северная, 118А д. e-mail: mekenskey@mail.ru, http://mekensksoch.edu95.ru

<b>ПРИНЯТО</b> на собрании Педагогического совета МБОУ «Мекенская СОШ» Протокол ПС № 1 от «31» 08 2022 г.	<b>УТВЕРЖДАЮ</b> Директор /Алиева Л.Н./ МБОУ «Мекенская СОШ» «31» 08 2022 г. 
--	--

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАБОТЕ  
С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В ШКОЛЕ**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее положение регламентирует деятельность методического объединения школы, одной из задач которого является работа с молодыми специалистами.
- 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 руководителем образовательного учреждения об организации наставничества и о закреплении за начинающим учителем опытного педагога.
- 1.6. Наставничество является добровольным общественным поручением.

**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. Окончательное назначение наставника осуществляется после согласования с молодым специалистом.
- 3.5. 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 и методической работе (далее – УВР и МР);
- 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 молодыми 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;
- совершенствовать свой культурный уровень;
- отчитываться о результатах своей работы наставнику, заместителю директора, руково-

дителю образовательного учреждения.

## 5.2 Молодой специалист имеет право:

- вносить предложения по совершенствованию работы начальной школы ОУ;
- 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 руководит заместитель директора по УВР и руководитель ШМО.

### 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 учащихся).

## 7. Документы, регламентирующие работу с молодыми специалистами

- 7.1. Работу с молодыми специалистами регламентируют следующие документы: настоящее Положение;
- план работы окружного методического центра с молодыми специалистами;
- внутришкольный план работы с молодыми специалистами на год;
- приказы руководителя образовательного учреждения об организации наставничества;
- протоколы заседаний методического объединения;
- методические рекомендации по организации наставничества;
- сведения о молодых специалистах и их наставниках;
- отчеты наставников;
- 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.