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

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



|  |  |
| --- | --- |
| **ПРИНЯТО** на собранииПедагогического советаМБОУ «Мекенская СОШ»Протокол ПС № 1 от «31» 08 2022 г. | **УТВЕРЖДАЮ**Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_/Алиева Л.Н./МБОУ «Мекенская СОШ»«31» 08 2022 г. |

# ПОЛОЖЕНИЕ О РАБОТЕ

**С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В ШКОЛЕ**

# Общие положения

* 1. Настоящее положение регламентирует деятельность методического объединения школы, одной из задач которого является работа с молодыми специалистами.
	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.
	3. Работа с молодыми специалистами предусматривает индивидуальную работу наставников по передаче собственного опыта и созданию условий для профессионального и ли чностного роста начинающих педагогов.
	4. Работа с молодыми специалистами начинается с момента подписания приказа руководи- теля образовательного учреждения об организации наставничества и о закреплении за начи- нающим учителем опытного педагога.
	5. Наставничество является добровольным общественным поручением.

# Цель и задачи работы с молодыми специалистами

* 1. Цель работы с молодыми специалистами – совершенствование профессиональных педаго- гических компетенций и личностный рост начинающего педагога.
	2. Задачи:
		+ профессиональная и психологическая адаптация молодых специалистов;
		+ установление отношений плодотворного сотрудничества и взаимодействия между все- ми членами педагогического коллектива образовательного учреждения;
		+ мотивами молодых специалистов в совершенствовании профессиональных и личност- ных качеств;
		+ способствование становлению индивидуального стиля педагога, раскрытию творческо-

го потенциала;

* + - оказание своевременной помощи молодым специалистам в преподавании предметов и в воспитательной деятельности;
		- обеспечение эффективности и результативности образовательного процесса.

# Порядок закрепления наставника за молодым специалистом

* 1. Кандидатура наставника рассматривается и утверждается на заседании методического объединения с его согласия
	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. Окончательное назначение наставника осуществляется после согласования с молодым специалистом.
	4. Замена наставника осуществляется на основании приказа в случаях:
		+ невыполнения им своих обязанностей;
		+ увольнения или перевода на другую должность;
		+ психологической несовместимости с молодым специалистом.

# Обязанности и права наставника.

* 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 руководите-

лем 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 самосовершенство-

ванию; оказывать помощь в овладении теоретическими знаниями и практическими навыками в профессиональной деятельности;

* + - способствовать раскрытию творческого потенциала начинающего педагога.
	1. Наставник имеет право:
		+ корректировать план работы с молодым специалистами;
		+ с согласия заместителя директора или руководителя МО подключать других сотрудни- ков образовательного учреждения к реализации поставленных задач по совершенств о- ванию работы с молодыми специалистами;
		+ использовать различные формы деятельности.

# Обязанности и права молодого специалиста

* 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 со-

вершенствованию образовательного процесса и развитию школы в целом;

* + - использовать в своей работе современные педагогические технологии (информацион- ные, здоровьесберегающие, деятельностные);
		- прислушиваться к рекомендациям опытных педагогов по организации учебного про-

цесса; овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совер- шенствования педагогических компетенций;

* + - совершенствовать свой культурный уровень;
		- отчитываться о результатах своей работы наставнику, заместителю директора, руково- дителю образовательного учреждения.
	1. 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 внекласс- ным мероприятиям, а также в работе с родителями;
		+ повышать свой профессиональный уровень любым способом, в т.ч. обращаться за по-

мощью 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 пробле- матики в процессе работы.

# Руководство деятельностью наставников

* 1. Деятельностью наставников руководит заместитель директора по УВР и руководитель ШМО.
	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 обязанно- стей;
		+ 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 коллекти- ве;
			- результативность работы (уровень успешности и обученности учащихся).

# 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 рекомендаций по организации наставничества;
* сведения о молодых специалистов 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 специали- стов.