**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 собрании  Педагогического совета  МБОУ «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.