

Утверждено  
И.о.директора ГБОУ СОШ

с. Старое Ермаково  
  
Приказ № 75- од  
от 18.09.2019 года

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о наставничестве**

Рассмотрено на заседании педагогического совета

Протокол № 2 от 18.09.2019 года

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе с. Старое Ермаково муниципального района Камышлинский Самарской области (далее - Положение) разработано в целях профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических работников, оказания им помощи в освоении профессии, овладении в полном объеме должностными обязанностями посредством ознакомления с современными методиками и приемами педагогического труда, передачи наставником личного опыта.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество - форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

Наставничество в школе предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано развивать у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики обучения и воспитания.

Наставник (педагог-наставник) - высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

Молодой педагогический работник - лицо, поступившее на работу и осуществляющее свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника. К молодым педагогическим работникам относятся педагоги с педагогическим трудовым стажем до 3 лет.

## **2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Целью наставничества является введение молодых педагогических работников в педагогическую практическую деятельность, повышение их профессиональной компетентности.

2.2. Задачи:

- всесторонне развивать имеющиеся у молодых педагогов знания в области педагогики и предметной специализации, методики преподавания, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них задачи по занимаемой должности;
- вовлекать молодого педагогического работника в образовательный трудовой процесс и общественную жизнь с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии;
- оказать помощь молодому педагогическому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами педагогического труда, передачи наставником личного опыта;

- адаптировать молодого педагогического работника в трудовом коллективе, помогать ему осваивать корпоративную культуру, принимать традиции трудового коллектива и правила поведения;
- создавать условия для максимального раскрытия индивидуальных возможностей молодого педагогического работника;
- оказывать своевременную поддержку педагогических инициатив с организацией исследовательской деятельности молодого педагога;
- формировать нравственные принципы, чувство долга и ответственности, уважение к профессии и добросовестное отношение к трудовой деятельности;
  - повышать профессиональное мастерство и квалификацию молодых педагогических работников, создавать условия для становления и развития его профессиональных качеств и компетенций;
- обеспечивать постоянное совершенствование форм и методов наставничества;
- мотивировать молодых педагогических работников к установлению стабильных, длительных трудовых отношений в коллективе, снижать текучесть кадров;
- способствовать усвоению лучшего опыта и традиций коллектива образовательного учреждения молодым педагогическим работником;
  - способствовать созданию в коллективе благоприятного социально-психологического климата и творческого настроения на дальнейшую деятельность;
  - ускорять процесс профессионального становления и развития, творческого самоопределения учителя.

### **3. Механизм реализации наставничества**

3.1. Наставничество устанавливается и организуется на основании приказа директора школы и настоящего Положения.

3.2. Наставничество осуществляется на уровне образовательного учреждения.

3.3. Кандидатура наставника утверждается сроком на 1 год.

3.4. Наставник составляет и реализует индивидуальную программу наставничества с молодым педагогическим работником.

3.5. В системе наставничества могут применяться следующие формы наставничества:

- индивидуальное наставничество: за наставником закрепляется один молодой педагогический работник;
- групповое наставничество: наставник руководит группой молодых педагогических работников.

3.6. В течение всего периода наставничества наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого педагогического работника в соответствии с индивидуальной программой наставничества;

3.7. В течение всего периода наставничества наставник контролирует выполнение индивидуальной программы и, по необходимости, корректирует ее вместе с молодым педагогическим работником.

3.8. По завершении выполнения индивидуальной программы обучения наставник составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет их на заседании методического совета. Показателем эффективности работы наставника является качественное выполнение

трудовых функций молодым педагогическим работником в период обучения и после окончания обучения (в период самостоятельной педагогической деятельности).

3.9. В ходе работы приказом директора может быть произведена замена наставника в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- других объективных причин (рассматриваются в индивидуальном порядке).

#### **4. Деятельность наставника**

4.1. Требования к подбору наставника.

Наставником назначается опытный, высококвалифицированный педагогический работник, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющий опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом.

4.2. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разработать совместно с молодым педагогическим работником план - программу наставничества;
- ознакомить молодого педагогического работника с целями и задачами деятельности образовательного учреждения, условиями труда, основами корпоративной культуры;
- ознакомить молодого педагогического работника с требованиями по охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;
- знакомить молодого специалиста с расположением аудиторий, кабинетов, служебных и бытовых помещений, с традициями образовательного учреждения;
- проводить необходимое обучение и курировать выполняемую работу молодого педагогического работника, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- присутствовать на занятиях, проводимых молодым педагогическим работником, с последующим анализом занятия не реже 2 раз в месяц в 1 год наставничества; 1 раза в месяц - до достижения молодым педагогическим работником стажа 3 лет;
- приглашать молодого педагогического работника на свои занятия (уроки, внеурочные мероприятия и т.п.);
- способствовать рациональной организации труда молодого педагогического работника;
- личным примером развивать положительные качества молодого педагогического работника, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного кругозора и профессионального уровня;
- рекомендовать обучающую литературу, технологии, методики, приемы, формы организации образовательной деятельности молодому педагогическому работнику;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагогического работника, составлять характеристику по итогам обучения, давать заключение о

результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого педагогического работника.

4.3. Наставник имеет право:

- осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника;
- требовать от молодого педагогического работника выполнения рекомендаций по вопросам, связанным с улучшением его профессиональной деятельностью;
- ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого педагогического работника;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, вносить предложения в профсоюзные органы, руководителю о поощрении молодого педагогического работника, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- с согласия руководителя привлекать для организации методической помощи по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника других педагогических работников;
- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника.

4.4. Ответственность наставника: наставник несет персональную ответственность за оказание методической помощи молодому педагогическому работнику, связанной с трудовой деятельностью в образовательной организации.

4.5. Показателем оценки эффективности работы наставника является качественное выполнение трудовых функций молодым педагогическим работником в период наставничества, адаптация молодого педагогического работника, его дальнейшая эффективная самостоятельная педагогическая деятельность.

## **5. Деятельность молодого педагогического работника**

5.1. Молодой педагогический работник имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- выходить с ходатайством о смене наставника;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- повышать квалификацию любым удобным для себя способом.

5.2. Молодой педагогический работник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- знать особенности деятельности образовательного учреждения, функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;
- исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- периодически отчитываться перед наставником о проделанной работе.

## **6. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим наставничество относятся:

- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г.
- Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)»;
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- настоящее Положение;
- протоколы заседаний, на которых рассматриваются вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры передового опыта проведения работы по наставничеству.