

РАССМОТРЕНО на заседании  
Педагогического совета  
МБОУ СОШ «Школа будущего»

протокол № 2  
от « 09 » ноября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ «Школа будущего»  
А.В. Голубицкий

Приказ № 7507/990  
от « 09 » ноября 2022 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве в МБОУ СОШ «Школа будущего»

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение регламентирует передачу социально значимого профессионального и личного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

1.2. Нормативные документы:

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста"
- Письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 <О направлении Методических рекомендаций> (вместе с "Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях", "Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников";

1.3. Основные определения:

**Школьное наставничество** – разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

**Наставник** – опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

**Молодой специалист** – начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.4. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.5. Правовой основой института школьного наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства просвещения РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных организаций.



- 2.1. Целью школьного наставничества в образовательной организации является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.
- 2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:
- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательной организации;
  - ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
  - адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

## **2. Организационные основы наставничества.**

- 3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
- 3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по учебно-воспитательной (научно-методической) работе и руководители предметных кафедр, в которых организуется наставничество.
- 3.3. Руководитель предметной кафедры подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.
- 3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях предметной кафедры, согласовываются с заместителем директора по учебно-воспитательной (научнометодической) работе и утверждаются приказом директора школы.
- 3.5. Основанием для утверждения наставника является рекомендация предметной кафедры, согласованная с заместителем директора по учебно-воспитательной (работе).
- Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.
- 3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:
- А. впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
  - Б. выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательную организацию;

В. выпускниками непедагогических профессиональных образовательных организаций, завершивших обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;

Г. учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

Д. учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике);

Е. студентам педагогических ВУЗов, прибывших на педагогическую практику.

3.7. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

1. увольнения наставника;
2. перевода на другую работу подшефного или наставника;
3. привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; • психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.9. Для мотивации деятельности наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из стимулирующей части д фонда оплаты труда МБОУ СОШ «Школа будущего». Сумма устанавливается Положением об оплате труда работникам школы на каждый учебный год. За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором по действующей системе поощрения.

#### **4. Обязанности наставника:**

4. знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
5. разработать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
6. изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям;
7. знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
8. вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю – предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
9. проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать оформление школьной документации, самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
10. разрабатывать совместное с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

11. оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
12. личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
13. участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
14. подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

## **5. Права наставника:**

5.1 согласия заместителя директора по учебно-воспитательной (научно- методической) работе подключить для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников школы;

5.2 требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

## **6. Обязанности молодого специалиста.**

6.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании предметной кафедры с указанием срока наставничества и утверждается приказом директора.

6.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

1. изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

2. выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

3. постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

4. учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

5. совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

6. периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем предметной кафедры.

## **7. Права молодого специалиста.**

Молодой специалист имеет право:

1. вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

2. защищать профессиональную честь и достоинство;

3. знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

4. посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
5. повышать квалификацию удобным для себя способом;
6. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
7. требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

#### **8. Руководство работой наставника.**

- 8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной (научно-методической) работе.
- 8.2. Заместитель директора по учебно-воспитательной (научно-методической) работе обязан:
  1. составить план работы Школы молодого специалиста и следить за его реализацией;
  2. представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
  3. создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
  4. посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
  5. организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
  6. изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательной организации;
  7. определить меры поощрения наставников.

#### **9. Документы, регламентирующие наставничество.**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

1. настоящее Положение;
2. приказ директора об организации наставничества;
3. методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.