

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 63  
п.Чернышевск Забайкальского края

РАССМОТРЕНО:

на заседании на заседании  
педагогического совета

МОУ СОШ №63

п. Чернышевск

Протокол № 5

от 22.04.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ СОШ №63

п.Чернышевск

 С.И. Кравченко

Приказ № 25-00

от 25.04.2022 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**  
**В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**  
**СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ № 63**  
**П. ЧЕРНЫШЕВСК ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

# 1. Общие положения

## 1.1. Актуальность наставничества

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

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

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.

Наставничество в Муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №63 п. Чернышевск 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.

Правовой основой института школьного наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования Забайкальского края, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.

## 1.2. Цель и задачи наставничества

Целью школьного наставничества в МОУ СОШ № 63 п. Чернышевск является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

## 2. Организационные основы наставничества

2.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

2.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по основной деятельности (далее - заместитель директора по ОД), заместители директора по научно-методической работе и учебно-воспитательной работе, руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

2.3. Руководитель методического объединения определяет 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, 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 учебно-воспитательной работе и может иметь одновременно не более трех молодых специалистов.

2.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по ОД и утверждаются на заседании Педагогического совета.

2.5. Основанием для утверждения наставника является выписка из заседания методического объединения, согласованная с заместителем директора по ОД.

2.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации Педагогического совета и приказом директора школы с указанием срока наставничества, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

2.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий работников и учащихся МОУ СОШ № 63 п. Чернышевск:

- Впервые принятые учителя (специалисты), не имеющие трудового стажа педагогической деятельности.
- Выпускники среднего профессионального, высшего профессионального образования.
- Учителя, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей

требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

- Учителя, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

- Учащиеся школы.

2.8. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях: увольнения наставника, перевода на другую работу подшефного или наставника, привлечения наставника к дисциплинарной ответственности, психологической несовместимости наставника и подшефного.

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

2.10. За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором МОУ СОШ №63 п.Чернышевск по действующей системе поощрения.

### **3. Обязанности**

#### **3.1. Обязанности наставника**

3.1.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

3.1.2. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.

3.1.3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, обучающимся и их родителем, увлечения, склонности, круг досугового общения.

3.1.4. Знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений.

3.1.5. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности).

3.1.6. Проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий.

3.1.7. Разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

3.1.8. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

3.1.9. 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.

3.1.10. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его

поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

- 3.1.11. Вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.
- 3.1.12. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах.
- 3.1.13. Оказывать учащимся помощь в овладении знаниями.

### **3.2. Права наставника**

- 3.2.1. С согласия заместителя директора по ОД, руководителя методического объединения подключить для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников МОУ СОШ №63 п. Чернышевск.
- 3.2.2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

### **3.3. Обязанности молодого специалиста**

- 3.3.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании методического объединения с указанием срока наставничества и по определенному предмету и утверждается приказом директора МОУ СОШ №63 п.Чернышевск.
- 3.3.2. В период наставничества молодой специалист обязан:
  - Изучать Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности.
  - Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.
  - Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
  - Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
  - Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.
  - Представлять отчеты о проделанной работе наставнику и руководителям методического объединения.

### **3.4. Права молодого специалиста**

Молодой специалист имеет право:

- 3.4.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 3.4.2. Защищать профессиональную честь и достоинство.
- 3.4.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- 3.4.4. Посещать другие организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.
- 3.4.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.
- 3.4.6. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

### **3.5. Руководство работой наставника**

3.5.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по ОД.

3.5.2. Заместитель директора по ОД обязан:

- Представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника.
- Создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и закреплённым за ним наставником.
- Посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом.
- 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.
- Изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении.
- Определить меры поощрения наставников.

3.5.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений.

3.5.4. Руководитель методического объединения обязан:

- Рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника.
- Провести инструктаж наставников и молодых специалистов.
- Обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением.
- Осуществлять систематический контроль работы наставника.
- Заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю директора по ОД.

## **4. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в МОУ СОШ №63 п. Чернышевск.
- Приказ директора МОУ СОШ № 63 п. Чернышевск «О внедрении целевой модели наставничества».
- Приказ директора МОУ СОШ № 63 п. Чернышевск «Об утверждении Положения о наставничестве».
- Приказ директора МОУ СОШ № 63 п. Чернышевск «Об утверждении плана реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта».
- План работы наставничества в МОУ СОШ №63 п. Чернышевск.
- Протокол заседаний Педагогического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества в МОУ СОШ №63 п. Чернышевск.
- Методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.