


Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
Абанская основная общеобразовательная школа №1

Согласовано  
Председатель  
профсоюзного комитета  
МКОУ Абанская ООШ №1  
 Е.Н. Турова

21.08.2019г

Принято  
Педагогическим  
советом  
МКОУ Абанская  
ООШ №1  
Протокол № 1  
от 31.08.2019г.

Утверждено  
Директор МКОУ  
Абанская  
ООШ №1  
А.А. Божков  
Приказ № 17в  
от 02.09.2019г.



## ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, ФГОС НОО, ФГОС ООО и вводится с целью системного подхода к адаптации и профессиональной подготовке вновь принятых, вступающих в должность и (или) перешедших на новые должности педагогических работников.

Настоящее Положение определяет цель, задачи и порядок реализации института наставничества в системе подготовки трудовых кадров.

1.2. Школьное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами, которое устанавливается над следующими категориями сотрудников ОО:

- впервые принятыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- специалистами, имеющими стаж педагогической деятельности не более 3-х лет;
- специалистами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- специалистами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков (занятий) в определенном классе (группе) (по определенной тематике).

**Молодой специалист** – педагогический работник, владеющий теоретическими знаниями основ педагогики, психологии и методики преподавания учебного предмета, проявляющий желание к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных навыков и умений. Он целенаправленно повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по разработанному плану профессионального становления.

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

1.3. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного специалиста 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 обучения, воспитания и развития.

1.4. Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении; имеющих высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 5 лет; первую или высшую квалификационные категории.

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

2.1. Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и в процессе формирования профессиональных компетентностей и трудовых функций, вовлечение стажера в трудовой процесс и общественную жизнь, развитие кадрового потенциала.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- наблюдение за профессиональной деятельностью молодого специалиста;
- вовлечение молодого специалиста в процесс рефлексии и развитие его навыков рефлексии;
- оказание помощи в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня;
- оказание помощи молодому специалисту в планировании профессиональной деятельности;
- формирование у молодого специалиста навыков самооценки и самоконтроля;
- оценивание уровня освоения профессиональных компетенций, прогресса в развитии профессиональных компетенций.

## **3. Организационные основы наставничества**

3.1. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по УВР ОО, в которой организуется наставничество.

3.2. Заместитель директора по МР подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные результаты в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.3. Кандидатуры наставников и молодых специалистов рассматриваются на заседаниях методического совета, и утверждаются приказом директора.

3.4. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок реализации программы наставничества.

3.5. 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.

3.6. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле на основе результатов реализации индивидуальной образовательной программы.

## **4. Обязанности наставника**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом программу профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- вводить в должность;
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, внеклассных мероприятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- 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;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам реализации программы профессионального сопровождения с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

## **5. Права наставника**

- ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого педагога;
- подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников;
- требовать у молодого специалиста выполнения индивидуальной образовательной программы;
- взаимодействовать с администрацией школы, специалистами различного профиля по проблемам деятельности молодого специалиста;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- выбирать формы и методы работы с молодыми специалистами;
- повышать свою квалификацию в области наставничества по мере необходимости удобным для себя способом;
- организовывать и участвовать в профессиональных сообществах наставников.

## **6. Обязанности молодого специалиста**

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Закон «Об образовании РФ» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, федеральные государственные образовательные стандарты, нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять индивидуальную образовательную программу профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

## 7. Права молодого специалиста

7.1. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

## 8. Руководство работой наставничества

8.1. Организация работы наставничества и контроль деятельности возлагается на заместителя директора по МР.

8.2. Заместитель директора по МР обязан:

- рассмотреть на заседании методического совета индивидуальную образовательную программу 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 совета отчеты наставника.

## 9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора образовательного учреждения об организации наставничества;
- индивидуальная образовательная программа профессионального становления молодого специалиста;
- протоколы заседаний методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;

В план работы наставника с молодым педагогом вносится ход обсуждения вопросов, предложения и корректировки.

**По окончании срока наставничества молодой специалист в течение 10 дней сдает заместителю директора школы по МР следующие документы:**

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- индивидуальную образовательную программу с оценкой наставника о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если:**

- специалист овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся и процент успеваемости находятся на базовом уровне.

Срок действия «Положения о наставничестве» – до внесения новых изменений.