

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Сланцевская средняя общеобразовательная школа № 3»

РАССМОТРЕНО

на заседании педагогического совета  
от 15.02.2022 г. № 9

УТВЕРЖДЕНО

приказом МОУ «Сланцевская СОШ № 3»  
№ 3 от 15.02.2022 г.

*Русских И.В.*

ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе наставничества  
в МОУ «Сланцевская СОШ № 3»

**1. Общие положения**

1.1. Наставничество - это форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.2. Наставник – опытный педагог, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в МОУ «Сланцевская СОШ № 3» (далее ОО).

1.3. Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, восполняет свои профессиональные дефициты.

Наставляемым может являться:

- молодой специалист (до 5 лет педагогического стажа);
- педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в какой-либо области педагогики и методики преподавания;
- педагог, испытывающий значительные профессиональные дефициты.

1.4. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у наставляемого необходимых умений и компетенций осуществления педагогической деятельности. Наставничество призвано наиболее глубоко и всесторонне совершенствовать имеющиеся у наставляемого знания в области предметной специализации и методики преподавания, а также ознакомить с традициями и едиными требованиями ОО.

1.5. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип научности;
- 2) принцип системности и стратегической целостности;
- 3) принцип легитимности (соответствие законодательству Российской Федерации);
- 4) принцип добровольности, свободы выбора;
- 5) принцип личной ответственности;
- 6) принцип индивидуализации и персонализации наставничества;
- 7) принцип равенства.

1.6. Правовой основой наставничества в ОО являются

- Федеральный закон от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в последней редакции;
- нормативные акты федерального, регионального, муниципального уровней, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки, повышения

квалификации, профессиональной переподготовки, аттестации и профессиональной деятельности специалистов ОО;

- настоящее Положение о системе наставничества в МОУ «Сланцевская СОШ № 3» (далее Положение).

## **2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества**

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации;
- содействовать участию в стратегических партнёрских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путём внедрения разнообразных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. Применение форм наставничества выбирается наставником в зависимости от цели персонализированного плана работы с наставляемым, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

К формам работы наставничества можно отнести:

- дистанционное наставничество;
- наставничество в группе;
- ситуационное наставничество;
- скоростное наставничество;
- традиционная форма наставничества («один-на-один»);
- форма наставничества «учитель – учитель».

### **3. Организационные основы системы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании распорядительного акта руководителя ОО.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместители директора по УВР.

3.3 Выбор наставника осуществляется по следующим критериям:

- стаж в работе ОО выше 10 лет;
- развитые коммуникативные навыки;
- стабильные результаты работы;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом.

3.4. Наставник может иметь одновременно не более 2 наставляемых.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, приказом руководителя с указанием срока наставничества (не менее 1 года).

3.6. Замена наставника производится распорядительным актом руководителя по ОО в случаях

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

3.7. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым целей и задач в период наставничества.

### **4. Права и обязанности наставника**

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

## **5. Права и обязанности наставляемого**

### **5.1. Права наставляемого:**

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

### **5.2. Обязанности наставляемого:**

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приёмы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учёбе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

## **6.Руководство деятельностью наставников**

6.1. Непосредственное руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по УВР. Часть полномочий возлагается на руководителя ШМО.

## 6.2. 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 ШМО;
- регулярно посещать занятия молодых специалистов и их наставников;
- осуществлять своевременный контроль за выполнением наставником своих обязанностей;
- 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 коллективе;
  - результативность работы (уровень успешности и обученности учащихся).

## 7. Документы, регламентирующие работу с молодыми специалистами

### 7.1. Работу с молодыми специалистами регламентируют следующие документы:

- настоящее Положение;
- внутришкольный план работы с молодыми специалистами на год;
- распорядительные акты МОУ «Сланцевская СОШ № 3» об организации наставничества;
- протоколы заседаний школьного методического объединения;
- методические рекомендации по организации наставничества;
- сведения о молодых специалистах и их наставниках.

## 8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

8.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.