
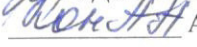


«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань

  
Т.А. Заушникова  
Протокол № 1  
Дата подписи 21.09.2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань  
СБ «Детский сад № 36»

  
А.А. Коннова  
Протокол № 1  
Дата подписи 21.09.2018 г.



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор ГБОУ СОШ № 6  
г.о. Сызрань  
С.В. Жукова  
Приказ № 439 от 21.09.2018 г.  
Дата подписи 21.09.2018 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 6  
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцеккина  
городского округа Сызрань Самарской области  
на 2018 – 2021 учебный год

## **1. Общие положения.**

1.1. Наставничество – это разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Наставник - опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

1.3. Правовой основой института наставничества в Учреждении являются Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты Минобрнауки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников, настоящее Положение, Устав Учреждения.

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

2.1. Целью наставничества является оказание помощи впервые принятым педагогическим работникам в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- содействие успешной адаптации к организационной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, выработка сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

## **3. Организационные основы наставничества в школе.**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместители директора по учебно-воспитательной работе и (или) руководители методических объединений/старший воспитатель структурного подразделения, в которых организуется наставничество.

3.3. Заместители директора по учебно-воспитательной работе и (или) руководители методических объединений/старший воспитатель структурного подразделения подбирают наставника из наиболее подготовленных педагогических работников:

- обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки и коммуникативных навыков гибкостью в общении;

- имеющих богатый жизненный опыт, опыт воспитательной и методической работы, стабильные высокие показатели в педагогической деятельности;
- обладающих способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, системным представлением о педагогической деятельности и работе школы;
- имеющих стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данной специальности и в данной образовательной организации.

3.4. Наставник может осуществлять наставничество над одним - двумя молодыми специалистами одновременно.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются и согласовываются на заседаниях педагогического совета и утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

3.6. Основанием для утверждения наставника является выписка из протокола заседания методического совета.

3.7. 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 один год.

3.8. Приказ об утверждении кандидатуры наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

3.9. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников:

- педагогическими работниками, не имеющими педагогического стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, требующую расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогическими работниками, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков/занятий в определенном классе/группе (по определенной тематике).

3.10. Замена наставника производится приказом руководителя образовательной организации в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого специалиста или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- несовместимости наставника и молодого специалиста.

3.11. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества. Оценка производится в ходе промежуточного и итогового контроля.

3.12. За успешную работу наставник поощряется в соответствии с действующей в образовательной организации системой поощрения.

3.13. Наставники вправе создавать орган общественного самоуправления – совет наставников.

#### **4. Обязанности и права наставника.**

4.1. Наставник должен:

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

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

4.1.3 Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста. Его отношение к проведению уроков/занятий, коллективу образовательной организации, учащимся и их родителям, увлечения, круг досугового общения;

4.1.4 Знакомить молодого специалиста с традициями и корпоративными правилами образовательной организации;

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

4.1.6 Проводить необходимое обучение контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

4.1.7 Давать конкретные задания; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

4.1.9 Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применению мер воспитательного либо дисциплинарного воздействия;

4.1.10 Вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического совета о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

4.1.11 Анализировать процесс профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с рекомендациями и предложениями к дальнейшей работе молодого специалиста.

4.1.12 Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в Учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектив, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

4.2. Наставник имеет право:

4.2.1 С согласия руководителя подключать других сотрудников образовательной организации для дополнительного обучения молодого специалиста;

4.2.2 Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

## **5. Обязанности и права молодого специалиста.**

5.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

5.1.1 Изучать Федеральный закон №273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по занимаемой им должности;

5.1.2 Выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

5.1.3 Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

5.1.4 Правильно строить свои взаимоотношения с наставником, учиться у него передовым методам и формам работы;

5.1.5 Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;

5.1.6 Периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем образовательной организации.

5.2. Молодой специалист имеет право:

5.2.1 Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

5.2.2 Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

5.2.3 Повышать свою квалификацию вне рамок наставничества.

## **6. Руководство работой наставника.**

6.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагаются на заместителя директора по УВР образовательной организации.

6.1.1 Заместитель директора по УВР/старший воспитатель обязан:

- представить молодого специалиста педагогическим работникам образовательной организации, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создавать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и наставника;

- посещать отдельные уроки/занятия и внеклассные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;

- организовывать 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;

- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества;

- определять меры поощрения наставников;

- рассматривать на заседании методического совета планы работы наставников;

- проводить инструктажи наставников и молодых специалистов;

- обеспечивать возможность осуществления наставниками своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

- осуществлять систематический контроль работы наставников;

- заслушивать и утверждать на заседаниях методического совета отчеты молодого специалиста и наставника.

## **7. Документы, регламентирующие наставничество.**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- планы работы педагогического и методического советов
- протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- план профессионального становления молодого специалиста;
- дневник работы наставника.

## **8. Организационные основы наставничества в структурном подразделении (ДОО).**

8.1. Дошкольное наставничество оформляется приказом заведующего на основании решения педагогического совета.

8.2. Руководство деятельностью наставников в масштабе ДОО осуществляет старший воспитатель.

8.3. Старший воспитатель подбирает кандидатуру наставника из числа наиболее опытных педагогических работников, имеющих системное представление о педагогической деятельности, стабильно высокие показатели в области обучения, воспитания и развития воспитанников, опыт методической работы, способность и готовность делиться профессиональным опытом; обладающих гибкостью и деликатностью в общении; имеющих стаж педагогической деятельности не менее десяти лет, в том числе не менее пяти лет по предмету наставничества.

8.4. Наставник может иметь одновременно не более двух молодых специалистов. Как правило, опытный педагог назначается наставником на срок не менее одного года.

8.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседании педагогического совета, согласовываются со старшим воспитателем, утверждаются на заседании педагогического совета. На основании решения педагогического совета издается приказ заведующим об организации наставничества.

8.6. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с начала трудовой педагогической деятельности молодого специалиста.

8.7. Замена наставника производится приказом заведующего в случаях:

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

8.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является повышение качества выполнения задач молодым специалистом в период наставничества. Оценку эффективности работы наставника осуществляет педагогический совет дошкольного учреждения.

## **9. Обязанности наставника.**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- вводить молодого специалиста в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогическому работнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- контролировать и оценивать проведение молодым специалистом учебных занятий и внеурочных мероприятий;

- изучать профессиональные и нравственные качества молодого специалиста, его увлечения, наклонности, круг досугового общения, его отношение к педагогической деятельности, дошкольному коллективу, воспитанниками, их родителям (законным представителям);

- разрабатывать совместно с молодым специалистом индивидуальный план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального и нравственного развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;

- контролировать выполнение индивидуального плана профессионального становления молодого специалиста;

- привлекать молодого специалиста к участию в общественной жизни педагогического коллектива, содействовать развитию общекультурной и профессиональной компетентности;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

#### **10. Права наставника.**

- в случае надобности и с согласия старшего воспитателя подключать к работе с молодым специалистом других педагогических работников детского сада;

- получать вознаграждение за наставничество в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда.

#### **11. Обязанности молодого специалиста.**

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативно-правовые акты, определяющие требования к организации образовательного процесса в школе, к его результатам, должностные обязанности педагога, требования охраны труда и техники безопасности, права и обязанности обучающихся и их родителей (законных представителей);

- выполнять индивидуальный план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального педагогического мастерства, овладевать практическими навыками в области обучения, воспитания и развития воспитанников;

- использовать все возможности системы образования для своего профессионального развития: посещать открытые занятия (в т.ч. в рамках аттестационных испытаний), конкурсы профессионального мастерства,

заседания методических объединений, обучаться на курсах повышения квалификации, участвовать в работе проблемных семинаров, вебинаров, конференций, круглых столов и т.д.

- правильно выстраивать свои взаимоотношения с наставником, коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

## **12. Права молодого специалиста**

- вносить на рассмотрение администрации детского сада предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку работы молодого специалиста, давать по ним разъяснения;
- посещать организации социальных партнеров по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию в организациях системы повышения квалификации;
- защищать свои интересы в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;

## **13. Руководство работой наставника**

13.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя.

13.2. Старший воспитатель обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для наставничества;
- оказывать организационную, методическую помощь в развитии системы дошкольного наставничества;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт дошкольного наставничества;
- определять меры поощрения наставников.

13.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет старший воспитатель.

## **14. Документы, регламентирующие дошкольное наставничество.**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
  - приказ заведующего об организации наставничества;
  - планы работы педагогического совета, протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
  - методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.
- план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.