

Рассмотрено  
педагогическим советом  
МБОУ «СШ № 16»  
Протокол № \_1\_  
от \_31\_. \_08\_. 20\_23\_ г.,

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «СШ № 16»  
\_\_\_\_\_  
Н.Ю. Смирнова  
Приказ № \_280\_  
от \_31\_. \_08\_. 20\_23\_ г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ в МБОУ «СШ №16» города Смоленска**

### **1. Общие положения**

- 1.1. **Наставничество** - важная составляющая программы адаптации и профессионального роста молодых специалистов в образовательной организации.
- 1.2. **Наставничество** - индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в педагогической деятельности.
- 1.3. **Наставничество** - это длительный целенаправленный процесс, индивидуализированная форма обучения и воспитания начинающего педагога.

### **2. Цели и задачи наставничества в образовательной организации**

- 2.1 Формирование положительного отношения у молодого специалиста к педагогическому труду.
- 2.2 Оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию.
- 2.3. Содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных наклонностей молодого специалиста и закреплении его в образовательной организации.

### **3. Организация наставничества**

3.1. Наставничество устанавливается над:

- молодыми специалистами - выпускниками высших и средних специальных заведений (от 1 до 3 лет работы);
- приступившими к работе в образовательной организации после службы в Вооруженных силах РФ;
- студентами-стажерами педагогических вузов, направленных в образовательную организацию для прохождения непрерывной практики в течение одного учебного года;
- студентов вузов, принятых на работу по трудовому договору.

3.2. Временные рамки наставничества:

- для молодых специалистов — через 1 месяц после начала работы на 3 года;
- для студентов-стажеров — на 1 год;
- для работающих студентов - через 1 месяц после начала работы на период до окончания вуза;
- для демобилизованных из рядов вооруженных сил РФ - на 2 года.

### 3.3. Требования к подбору наставника:

- стаж работы в МБОУ «СШ№16» не менее 3 - х лет;
- высшее педагогическое образование;
- первая или высшая квалификационная категории;
- высокий уровень методической подготовки;
- опыт работы по освоению вариативных программ;
- владение разнообразными приемами организации внеурочной деятельности обучающихся.

3.4. В качестве коллективного наставника может выступать часть педагогического коллектива, учителя, имеющие стаж работы в МБОУ «СШ№16» не менее 3-х лет и стремление оказывать помощь и поддержку молодым учителям.

## **4. Порядок закрепления наставника за молодым учителем**

4.1. Подбор наставников осуществляется директором МБОУ «СШ№16» совместно с заместителями по и профсоюзным комитетом МБОУ «СШ№16».

4.2. Закрепление наставников оформляется приказом директора МБОУ «СШ№16» и согласовывается с профсоюзным комитетом.

4.3. Основанием для приказа является обоюдное согласие предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен.

## **5. Руководство деятельностью наставников**

5.1. Деятельностью наставников руководит заместители директора и руководители ШМО. Контролирует деятельность по данному направлению директор МБОУ «СШ№16».

5.2. Руководители деятельности наставников обязаны:

- создавать необходимые условия для решения задач в работе с молодыми специалистами;
- поощрять развитие наставничества в образовательной организации;
- изучать, обобщать и представлять опыт наставничества на заседаниях ШМО;
- регулярно посещать уроки молодых специалистов;
- 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.

## **6. Функции учителя-наставника.**

### 6.1. Социально-психологическая

- 6.1.1. Создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому учителю в выстраивании отношений с коллективом, обучающимися и их родителями;
- 6.1.2. Ознакомление его с традициями коллектива, приобщение к общественной жизни; вовлечение в общешкольные мероприятия;
- 6.1.3. Оказание помощи молодым учителям в осмыслении и преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности и укрепление стремления к лучшим результатам;
- 6.1.4. Оптимизация процесса адаптации молодого учителя, с опорой на знание его профессиональных, деловых, нравственных качеств, особенностей его личности;
- 6.1.5. Раскрытие творческого потенциала молодого специалиста, привлечение его к экспериментальной, инновационной деятельности.

### 6. 2. Учебно-дидактическая

- 6.2.1. Оказание помощи молодому специалисту в овладении профессией учителя;
- 6.2.2. Совершенствование умений и навыков педагогического труда молодого учителя;
- 6.2.3. Закрепления интереса к ученику как к главному объекту педагогической деятельности;
- 6.2.4. Подготовка к прохождению аттестации на соответствие занимаемой должности;
- 6.2.5. Осуществление руководства приобретением практических навыков молодым специалистом при:
  - формировании молодым педагогом собственной системы работы с обучающимися;
  - использовании новых педагогических технологий, разнообразных форм и методов учебно-воспитательной работы;
  - формировании организаторских, управленческих умений у молодого специалиста;
  - осуществлении индивидуальной работы с обучающимися и их родителями;
  - взаимодействии со всеми структурными подразделениями школы;
  - содействии в создании для молодого специалиста необходимых условий труда для развития его творческих способностей и профессионального роста.

## **7. Права учителя-наставника**

7.1. Учитель - наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией школы о создании условий, необходимых для успешной деятельности своего подопечного;
- ходатайствовать перед администрацией школы о поощрении молодого учителя;
- входить в состав аттестационной комиссии при аттестации молодого специалиста;
- в случае необходимости обращаться к администрации школы с целью оказания молодому специалисту помощи в решении спорных трудовых вопросов, связанных с применением Трудового Кодекса РФ;
- ходатайствовать перед администрацией и профсоюзным комитетом по вопросу решения социально-бытовых проблем молодого учителя.

## **8. Ответственность учителя-наставника**

8.1. В своей деятельности учитель-наставник руководствуется знанием нормативных документов, Уставом образовательной организации и должностной инструкцией учителя, а также этическими нормами педагогического труда.

8.2. Учитель-наставник ведет необходимую документацию:

- дневник учета личностного роста молодого специалиста;
- план работы с молодым специалистом;
- анализ работы с молодым учителем.

## **9. Обязанности молодого специалиста**

9.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании предметных ШМО с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора школы.

9.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать ФЗ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021), нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, функциональные обязанности по занимаемой должности;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления и план внеклассной воспитательной работы в установленные сроки; - учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой культурный и общеобразовательный уровень;
- представлять результаты работы на заседаниях предметных ШМО.

### **10. Права молодого специалиста**

10.1. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию.

### **11. Документы, регламентирующие работу с молодыми специалистами**

11.1. Работу с молодыми специалистами регламентируют следующие документы:

- настоящее Положение;
- план работы на год;
- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- протоколы заседаний ШМО, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- отчеты наставников, молодых специалистов;
- отчет по результативности работы с молодыми специалистами.