

**Рассмотрено**

на заседании Педагогического совета  
МАОУ гимназии № 32  
Протокол № 35 от  
«30» мая 2022 г.

**Утверждено**

Директор МАОУ гимназии № 32  
Белякова В.Н.  
Приказ № \_\_\_\_\_ от 31 мая 2022г.



## Положение о наставничестве

### 1. Общие положения.

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

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.

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

1.3. Правовой основой института школьного наставничества являются, Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество», Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Положение о наставничестве образовательной организации.

### 2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Целью наставничества в образовательном учреждении является адаптация молодого учителя к работе в организации на основе единой системы передачи опыта и воспитания, повышение квалификации педагогов, оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в образовательном учреждении кадрового ядра.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- оказание помощи молодому специалисту, в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива образовательной организации и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя;
- воспитание у молодого специалиста чувства личной ответственности за результаты своей деятельности.

### 3. Организационные основы наставничества.

3.1. Наставничество в Гимназии организуется на основании приказа директора образовательной организации.

3.2. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.3. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора Гимназии по учебно-воспитательной работе и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.4. Отбор кандидатур наставников осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности в образовательной организации не менее пяти лет.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора Гимназии с указанием срока наставничества.

3.6. За одним наставником закрепляется одновременно не более двух молодых специалистов.

3.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.8. Замена наставника производится приказом директора Гимназии в случаях:

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

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

3.10. По инициативе наставников они могут создавать орган общественного самоуправления – Совет наставников.

4. Права и обязанности наставника.

4.1. Наставник имеет право:

- с согласия заместителя директора по УВР (руководителя методического объединения) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников Гимназии;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

4.2. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего 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 Гимназии, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со образовательным учреждением, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- 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;
- способствовать развитию постоянного интереса к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести журнал работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### 6. Обязанности молодого специалиста.

6.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании МО с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора Гимназии.

#### 6.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- ознакомиться под подпись с приказом о назначении наставника в течение трех дней с момента издания приказа;
- выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и Правилами трудового распорядка;
- 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;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

#### 7. Права молодого специалиста.

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения 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 удобным для себя способом.

## 8. Руководство работой наставника.

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

### 8.2. Заместитель директора по УВР обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным 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.

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

### 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 УВР.

## 9. Документы, регламентирующие наставничество.

### 9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора Гимназии об организации наставничества;
- планы работы педагогического совета и методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

### Анкета для выявления потребностей молодого специалиста

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником! Отметьте галочкой графы, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов).

- A. Низкая степень владения компетенциями
- B. Степень владения компетенциями ниже среднего
- C. Средняя степень владения компетенциями
- D. Степень владения компетенциями выше среднего
- E. Высокая степень владения компетенциями

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
<b>Часть (1) КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ</b>							
1.1	Составление и реализация планов уроков						
1.2	Организация урочной и внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС						
1.3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках						
1.4	Соблюдение дисциплины и установление контакта с обучающимися						
1.5	Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения						
1.6	Мониторинг образовательных результатов						
1.7	Работа с детьми группы риска						
1.8	Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения						
1.9	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми и/или с детьми ОВЗ						
<b>Часть (2) ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК</b>							
	2.1 Проведение уроков с применением современных образовательных технологий						

2.2	Организация учебного исследования учебного проекта в учебной и внеурочной деятельности						
2.4	Планирование и проведение различных внеклассных образовательных мероприятий						
2.5	Составление индивидуальных планов обучения для отдельных учеников (например, победителей олимпиад)						
Часть (3) АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН							
3.1	Формирование системы духовно-нравственных ценностей у учеников						
3.2	Проведение образовательных событий или осуществление проектов для формирования духовно-нравственных ценностей						
3.3	Развитие навыков межкультурного диалога						
3.4	Оценивание эффективности мероприятий или проектов						
Часть (4) ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК							
4.1	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						
4.2	Использование различных педагогических приемов поддержки						
4.3	Развитие навыков познавательного интереса и активности						
4.4	Развитие у обучающихся навыков самостоятельной работы						
Часть (5) УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР							
5.1	Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития						
5.2	Организация взаимодействия с узкими специалистами в области психологии, медицины и коррекционной педагогики для решения задач инклюзивного образования						
5.3	Сотрудничество с родителями обучающихся						
5.4	Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родителей и обучающихся						

### **Кодекс наставника**

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Не утверждаю, а советую.
7. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю конфиденциальную информацию.



## Отчёт об итогах наставничества

(Ф.И.О. молодого специалиста)

за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ года

Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
Умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности	
Работоспособность, объем выполняемых функциональных обязанностей	
Отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью	
Соблюдение норм профессиональной этики педагогического работника	
Адаптация в коллективе, взаимоотношения с коллегами, участие в общественной жизни	

Выводы:

Рекомендации:

С отчетом об итогах Наставничества ознакомлен (а):

Прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью на «9»  
(Добро)  
(31) листам  
«31» 08 2022 г.

Директор MAOU гимназии № 32

Белякова В.Н.

