

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Центр образования села Рыркайпий  
(МБОУ «ЦО с. Рыркайпий»)**

СОГЛАСОВАНО  
Педагогическим советом  
(протокол от 22.08.2022 №7)

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МБОУ «ЦО с. Рыркайпий»  
от 22.08.2022 № 229

**Положение о наставничестве**

**1. Общие положения**

1.1. Наставничество – это разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами.

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.

1.3. Правовой основой института наставничества являются Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты Министерства просвещения Российской Федерации, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников, а также настоящее Положение.

**2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Целью наставничества является оказание помощи впервые принятым педагогическим работникам в их профессиональном становлении, а также формирование в организации 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 образовательной организации, выработка сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

**3. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя организации.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместители руководителя и (или) руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Руководитель подбирает наставника из наиболее подготовленных и опытных 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 организации;

- имеющих стаж педагогической деятельности не менее пяти лет в образовательной организации.

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

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются и согласовываются на заседаниях методических объединений и утверждаются приказом руководителя организации.

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

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;  
- 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 (по определенной тематике).

3.10. Замена наставника производится приказом руководителя организации в случаях:

- увольнения наставника;  
- перевода на другую работу молодого специалиста или наставника.

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 работу наставнику устанавливается доплата за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

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

4.1. Наставник должен:

4.1.1. знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных 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 занятий, коллективу организации, учащимся и их родителям (законным представителям);

4.1.4. знакомить молодого специалиста с традициями и корпоративными правилами 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 применении мер воспитательного либо дисциплинарного воздействия;

4.1.10. периодически докладывать руководителю (заместителям руководителя) организации 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.

4.2. Наставник имеет право:

4.2.1. с согласия руководителя подключать других сотрудников 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 от 29.12.2012 № 273-ФЗ «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 заместителем руководителя.

5.2. Молодой специалист имеет право:

5.2.1. вносить на рассмотрение администрации организации 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 руководителя.

6.2. Заместитель руководителя обязан:

- представить молодого специалиста педагогическим работникам 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 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 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 на заседаниях методических объединений отчеты молодого специалиста и наставника.

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

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя об организации наставничества;
- планы работы методических объединений по наставничеству;
- протоколы заседаний методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.