

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Великооктябрьская средняя общеобразовательная школа

«Утверждаю»  
Директор школы Е.С. Мириуца  
приказ № от 31.08.2022 года  
№ 1



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве**

**1. Общие положения**

1.1 **Наставничество** - разновидность индивидуальной методической работы с педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

**Наставник** - наиболее подготовленный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

**Молодой специалист** - начинающий педагог, как правило, имеющий теоретические знания в области предметной специализации и методики обучения по программе высшего или среднего специального педагогического учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных навыков и умений.

1.2 Наставничество устанавливается на срок не менее одного года и проводится в соответствии с планом (приложение к настоящему Положению - примерный план работы педагога - наставника с молодым специалистом).

1.3 Наставник утверждается приказом образовательного учреждения при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Наставник может вести не более трех молодых специалистов.

1.4 Организация работы наставников и осуществление контроля их деятельности возлагается на заместителя руководителя образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе.

1.5 Правовой основой института наставничества в образовательном учреждении являются нормативные документы Министерства образования и науки РФ, Министерства образования Тверской области, органа местного самоуправления муниципального района или городского округа в сфере образования, локальные акты образовательного учреждения,

регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений и настоящее Положение.

1.6 Информационная, методическая поддержка работы наставников осуществляется методическим советом МБОУ Великооктябрьская СОШ через организацию и проведение методических дней, семинаров и иных мероприятий по данной тематике.

1.7 Настоящее Положение предназначено для целей внутреннего использования педагогами образовательного учреждения, принимающего участие в реализации системы наставничества.

## **II. Цель из задачи наставничества**

**2.1 Целью** наставничества является оказание помощи молодым специалистам образовательного учреждения в их профессиональном становлении, а также формирование стабильного, высококвалифицированного коллектива.

**2.2 Основными задачами наставничества являются:**

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении;
- поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;
- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения.

## **III. Функции наставника**

3.1 В соответствии с возложенными задачами наставник осуществляет следующие функции:

### **организационные**

- организация ознакомления молодого специалиста с образовательным учреждением и его нормативно-правовой базой;
- содействие в создании необходимых условий для работы

молодого специалиста.

### **информационные**

обеспечение молодых специалистов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников.

### **методические**

- разработка совместно с молодым специалистом плана его саморазвития (или индивидуальная программа его самообразования) с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;

- оказание молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, практическими приемами и навыками ведения учебных занятий и учебной документации;

- подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста по истечении срока наставничества.

## **IV. Права наставника**

### **4.1 Наставник имеет право:**

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;

- посещать занятия молодого специалиста;

- изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист;

- с согласия непосредственного руководителя привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников образовательного учреждения;

- вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;

- выходить с ходатайством о прекращении стажировки молодого специалиста по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт с молодым специалистом) или выхода молодого специалиста на требуемые стабильные показатели;

- на ежемесячную доплату за осуществление наставничества.

## **V. Права и обязанности молодого специалиста**

### **5.1 Молодой специалист обязан:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность;

- изучать структуру и особенности деятельности образовательного учреждения,

его традиции;

- выполнять в установленные сроки программу своего профессионального саморазвития (или индивидуальную программу своего самообразования);
- постоянно работать над повышением своего профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, перенимать передовые методы и формы работы;
- выстраивать необходимые для работы взаимоотношения с наставником,
- предоставлять отчеты о своей работе наставнику, как в устной, так и в письменной форме.

#### **Молодой специалист имеет право:**

- ходатайствовать перед руководством образовательной организации о прекращении стажировки при безуспешных попытках установления личного контакта с наставником;
- вносить на рассмотрение руководства образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

## **VI. Документация**

### **6.1 Индивидуальный план работы наставника**

**6.2 Индивидуальная программа профессионального саморазвития молодого специалиста или индивидуальная программа его самообразования.**

Приложение 1

План работы педагога-наставника с молодым специалистом на учебный год

Содержание	Сроки	Форма работы	Ответственные
Назначение наставника	октябрь	Совещание при директоре	Зам. директора по УВР
Утверждение индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	октябрь	Заседание методических объединений	Руководители школьных МО
1 « Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе) 2. Правила оформления школьной документации, классных журналов (порядок выставления оценок по итогам четверти; цифровые отчеты по итогам четверти). 3. Помощь в составлении календарно-тематического планирования. Составление графика посещений уроков молодого специалиста.	октябрь	консультации  Работа наставника и молодого специалиста.	Зам. директора по УВР. наставники
1. Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения. 2. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). 3. Выбор приоритетной методической темы для самообразования	ноябрь	Работа наставника и молодого специалиста.  Г рупповая	Наставники
1. Анализ урока. Виды анализа. 2. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.	ноябрь	Практикум Работа наставника и молодого специалиста.	Наставники
1. «Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся» 2. Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников	декабрь	Круглый стол Работа наставника и молодого специалиста.	Наставники

<p>1. Работа по организации развития и совершенствования кабинета.</p> <p>2. Работа с дневниками учащихся. Ознакомление с едиными требованиями по орфографическому режиму.</p>	<p>январь</p>	<p>Консультация Работа наставника и молодого специалиста.</p>	<p>Наставники</p>
<p>1. Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом.</p> <p>2. Подготовка к участию в соревнованиях оформление заявки и необходимых</p>	<p>в течение учебного года</p>	<p>Наблюдение, анализ Работа наставника и молодого специалиста</p>	<p>Наставники</p>
<p>Проектная работа на уроках и во внеурочное время.</p> <p>Посещение уроков опытных педагогов</p>		<p>Работа в составе творческой группы</p>	<p>Наставники</p>

учителей с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением учителя.	учебного года	Самостоятельно, заседания МО	
Посещение уроков, внеклассных занятий молодого специалиста. Посещение учителем открытых уроков	В течение учебного года по графику	Взаимопосещение Работа наставника и молодого	Зам. директора по УВР
1. Организация самостоятельной работы на уроке.	февраль	Практическое занятие	Наставники
Формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся	март	Групповая работа наставника и молодого	Наставники
Выступление на заседании МО о состоянии работы по теме самообразования.	апрель	Консультация Работа наставника и молодого специалиста.	Наставники
Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся. Отчёт о результатах работы по теме самообразования	май	Круглый стол  Заседание методических объединений	Руководители школьных МО

