

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа д. Авдеево  
Пудожского муниципального района Республики Карелия  
(МКОУ СОШ д. Авдеево)

186181 Пудожский район д. Авдеево д. 93А тел/факс 3-64-67 e-mail: [avdeevol@yandex.ru](mailto:avdeevol@yandex.ru)  
ИНН 1015004183 КПП 101501001 ОГРН:1021001047430

РАССМОТРЕНО  
На педагогическом совете  
Протокол от 23.11.2022 г. №4

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МКОУ СОШ д. Авдеево

Е.Н.Ермакова  
Приказ №15-1 от 23.11.2022 г.

### **Положение о наставничестве**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы д. Авдеево Пудожского муниципального района Республики Карелия (далее – ОО), права и обязанности наставника и наставляемого.

1.2. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

Наставничество – форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников ОО в целях быстрого овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой компетенции, приобщения к корпоративной культуре ОО.

Наставник – более опытный работник ОО, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных работников.

Наставляемый – новый работник ОО, прикрепляемый к наставнику.

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

2.1. Целями наставничества являются адаптация наставляемых к работе в ОО на основе единой системы передачи опыта и воспитания, повышение квалификации педагогов, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для скорейшего достижения наставляемыми необходимых результатов, снижение текучести кадров и мотивирования новых работников к достижению целей ОО.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи наставляемому в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта;
- обучение наставляемого в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране труда;
- содействие достижению наставляемым высокого качества труда;
- включение наставляемого в трудовой коллектив, освоение им корпоративной культуры;
- воспитание у наставляемого чувства личной ответственности за результаты своей деятельности.

#### **3. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество в ОО вводится на основании приказа директора.

3.2. 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 профессиональной деятельности в организации не менее двух лет.
- 3.3. Работник назначается наставником с его письменного согласия.
- 3.4. За одним наставником закрепляется одновременно не более двух наставляемых.
- 3.5. Наставничество осуществляется в течение всего периода, назначенного наставляемому.

#### 4. Права и обязанности наставника

##### 4.1. Наставник имеет право:

- требовать от наставляемого выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой наставляемого, вносить предложения руководителю о поощрении наставляемого, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры наставляемого и планировании его дальнейшей работы в ОО.

##### 4.2. Наставник обязан:

- ознакомить наставляемого с основами корпоративной культуры ОО;
- изучить профессиональные и нравственные качества наставляемого, его отношение к работе, коллективу, увлечения, наклонности;
- оказать наставляемому индивидуальную помощь практическими приемами и способами качественного выполнения обязанностей и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- разработать индивидуальную программу наставничества для наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение на работе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, формировать здоровый образ жизни, общественно значимые интересы, содействовать развитию культурного и профессионального кругозора;
- информировать наставляемого о целях, задачах и результатах текущей деятельности ОО;
- развить у наставляемого стремление к выполнению сложной и ответственной работы, освоению новой техники и современных технологий;
- способствовать развитию постоянного интереса к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования;
- с учетом деловых и морально-психологических качеств наставляемого содействовать его профессиональному росту, достижению высокого профессионализма, участвовать в формировании и развитии карьеры;
- составить характеристику на наставляемого;
- заполнять анкеты по итогам отчетных периодов (приложение 1).

##### 4.3. Ответственность наставника:

- наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением;

#### 5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Наставляемый имеет право участвовать в разработке программы наставничества и вносить предложения о ее изменении, участвовать в обсуждении результатов стажировки.

##### 5.2. Наставляемый обязан:

- ознакомиться под подпись с выпиской из приказа о назначении наставника в течение трех дней с момента издания приказа;
- выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и Правилами трудового распорядка;
- проходить контрольные мероприятия согласно программе наставничества, в том числе заполнять анкеты по итогам отчетных периодов (приложение 2).

#### 6. Анализ работы наставляемого

6.1. Предварительный анализ работы наставляемого осуществляется по истечении первого и второго месяца его адаптации в ОО, при котором рассматриваются следующие вопросы:

- анализ процесса адаптации работника в ОО;
- выполнение на данный период индивидуального плана работ по программе наставничества;
- обозначение сильных и слабых сторон работника;
- обсуждение того, что необходимо улучшить;
- необходимая помощь со стороны ОО.

6.2. Наставник при необходимости по результатам предварительного анализа корректирует программу наставничества, дополнительно разрабатывает и принимает необходимые меры для ликвидации выявленных затруднений и дефицитов в процессе адаптации наставляемого.

6.3. Если по итогам контрольных мероприятий выявится необходимость в продолжении наставничества, то наставник с участием наставляемого разрабатывает и реализует дополнительные мероприятия, направленные на адаптацию наставляемого.

Приложение № 1  
к Положению о наставничестве, утвержденному 23.11. 2022г.  
Анкета для наставника

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей ОО.

К Вам прикреплен наставляемый. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

| Вопрос   | Оценка (по шкале от 1 до 5) |
|--|-----------------------------|
| 1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?  | 4                           |
| 2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый?  | 5                           |
| 3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?   | 3                           |
| 4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?   | 3                           |
| 5. Насколько, по Вашему мнению, наставник готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?   | 5                           |
| 6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого?  | 5                           |
| 7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого при прохождении наставничества?<br>Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:<br>– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;          | 4                           |
| – освоение практических навыков работы;  | 5                           |
| – изучение теории, выявление пробелов в знаниях;   | 4                           |
| – освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства  | 4                           |
| 8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:<br>– самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; | 4                           |
| – в основном самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;  | 4                           |
| – личные консультации в заранее определенное время;  | 3                           |
| – личные консультации по мере возникновения необходимости;   | 5                           |
| – поэтапный совместный разбор практических заданий   | 5                           |

Ваши предложения по организации процесса наставничества ОО:

---



---



---



---

Анкета для наставляемого

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей ОО адаптацию новых работников.

Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались.

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов.

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда.

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет.