

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
Администрация городского округа «Город Калининград»  
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КАЛИНИНГРАДА  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

Научно-методического совета школы

от «03» ноября 2023г. № 2

УТВЕРЖДАЮ

директор МАОУ СОШ № 4

\_\_\_\_\_ М.В. Виноградов

Приказ № 254-о от 07.11.2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об организации наставничества в школе разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», а также Уставом муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4, другими нормативными актами Российской Федерации, регламентирующими образовательную деятельность организаций.

*Наставник* – опытный учитель, обладающий высоким уровнем профессиональной компетенции, высокими нравственными качествами, глубокими знаниями в области методики преподавания предмета и воспитания подрастающего поколения. Наставник сопровождает специалиста без опыта работы педагогической деятельности в период адаптации в профессии, профессиональной

самоидентификации, освоения профессиональной деятельности, приобретения опыта работы, становления методики преподавания предмета.

К специалистам без опыта работы педагогической деятельности относятся:

- *молодые специалисты* - выпускники образовательных организаций педагогических специальностей высшего и среднего профессионального образования, поступившие на работу в течение 3-х лет с момента окончания учебной организации и имеющие стаж педагогической деятельности не более 3-х лет, а также студенты образовательных организаций педагогических специальностей высшего и среднего профессионального образования в течение 3-х лет с момента первого трудоустройства по педагогической специальности, которые через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решают конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретают новый опыт и развивают новые навыки и компетенции;

- *педагогические работники*, впервые принятые на должность и не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях, вне зависимости от их возраста;

- *специалисты*, назначенные на должность, по которой они не имеют опыта работы.

1.2. Данное Положение об организации наставничества в образовательной организации (далее - Положение) определяет цель, задачи, регламентирует организацию деятельности программы наставничества и её результаты, устанавливает права и обязанности наставника и наставляемого лица, а также документацию работы с молодыми специалистами.

1.3. Под наставничеством в общеобразовательной организации понимается разновидность индивидуальной учебно-воспитательной работы со специалистами без опыта работы педагогической деятельности в образовательных организациях.

1.4. Наставничество в школе выполняет роль систематической индивидуальной работы педагогического работника, имеющего опыт, по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Таким образом, специалист без опыта работы педагогической деятельности приобретает знания в предметной специализации и применяет методики обучения и воспитания обучающихся в общеобразовательной организации.

1.5. Положение устанавливает правовой статус наставника и специалиста без опыта работы педагогической деятельности, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.6. Наставникам и молодым специалистам локальными актами школы предусмотрены ежемесячные выплаты стимулирующего характера.

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

2.1. Целью реализации наставничества в общеобразовательной организации является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, а также оказание помощи педагогическим работникам образовательной организации в их профессиональном становлении,

приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация программы наставничества;
- привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества;
- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества, в формате непрерывной образовательной деятельности;
- развитие способности молодого педагога самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности в соответствии с требованиями профессионального стандарта;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций педагогического коллектива и правил поведения в образовательном учреждении.

### **3. Организация программы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет методист и руководители методических объединений, в которых реализуется наставничество.

3.3. Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, предпочтителен стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее трех лет по данному предмету.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с директором школы или методистом и утверждаются на заседании научно-методического совета.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к специалисту на срок не менее одного года.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательную организацию по распределению;
- выпускниками непедagogических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- студентами высших и средних специальных учебных заведений, принятых на работу в образовательную организацию;
- педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

3.7. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

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

#### **4. Результаты реализации программы наставничества в форме «Педагог — молодой специалист»**

4.1. Мониторинг наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

4.2. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение молодым специалистом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества.

4.3. Высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую деятельность, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов показывает уровень результата реализации программы наставничества в общеобразовательной организации.

4.4. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в общеобразовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах, с которыми работает молодой специалист;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа материалов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

4.5. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемого плана. Мониторинг

проводится наставником два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

## **5. Права и обязанности наставника**

### **5.1. Наставник обязан:**

- знать требования законодательства в сфере образования ведомственных нормативных актов, Устава МАОУ СОШ № 4, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- составить индивидуальный план обучения на год (далее работа планируется на каждый учебный год) с учетом уровня интеллектуального развития молодого специалиста, педагогической, методической и профессиональной его подготовки по предмету, давать конкретные задания, контролировать их выполнение;

- содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов общеобразовательной организации;

- оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения служебных заданий и поручений;

- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в педагогической деятельности;

- в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности и поручения совместно;

- передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

- быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления недисциплинированности, используя при этом методы убеждения;

- проявлять чуткость и внимательность, терпеливо помогать в преодолении имеющихся недостатков;

- периодически докладывать директору школы о результатах профессионального становления молодого специалиста;

- подводить итоги профессиональной адаптации учителя, не имеющего опыта педагогической деятельности, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

### **5.2. Наставник имеет право:**

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста;

- вносить предложения о применении к молодому специалисту мер поощрения и дисциплинарного воздействия;

- осуществлять контроль соблюдения молодым специалистом профессиональных требований;

- контролировать условия труда молодого специалиста.

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

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

6.2. Молодой специалист обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения функциональных обязанностей;
- проявлять дисциплинированность, организованность и деловую культуру в профессиональной деятельности.
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

6.3. Молодой специалист имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары;
- пользоваться имеющейся нормативно-правовой, психолого-педагогической и учебно-методической литературой;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом и помощью по профессиональным вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником обращаться к директору школы о замене наставника.

## **7. Права и обязанности учителя, не имеющего опыта педагогической деятельности**

7.1. В период наставничества учитель, не имеющий опыта педагогической деятельности обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- 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.

7.2. Учитель, не имеющий опыта педагогической деятельности имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы 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 методиста школы.

### **8.2. Методист 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 Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их методисту.

## **9. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

9.1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном, городском уровне.

9.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

9.3. Создание на школьном сайте специальной рубрики «Наши наставники», методической копилки с программами наставничества.

9.4. Награждение школьными и районными грамотами «Лучший наставник», благодарственные письма наставникам от общеобразовательной организации.

9.5. Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

## **10. Документы, регламентирующие наставничество**

Работу с молодыми педагогами регламентируют следующие документы:

- настоящее Положение об организации наставничества в школе;
- индивидуальный (внутришкольный) план работы наставника на год;
- приказ директора школы об организации наставничества;
- протоколы заседаний научно-методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- отчеты наставников по результативности работы с молодыми специалистами.