

Принято на заседании  
педагогического Совета  
(протокол № 7 от 12.05.2022 г.)

Утверждено  
приказом директора школы  
от « 12 » 05 2022 г. №01-08/74-04

**Положение о наставничестве  
муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 31»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 31» разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

1.2. Школьное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами.

Наставник – опытный педагог, первой или высшей квалификационной категории, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию.

Молодой педагогический работник, – лицо, поступившее на работу, чей педагогический стаж не превышает 3-х лет, и осуществляющее свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей.

1.3. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого педагогического работника знания предметной специализации и методики преподавания.

**2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Целью наставничества в учреждении образования является оказание помощи молодым учителям в их профессиональной адаптации и профессиональном становлении.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- создавать условия для становления квалифицированного педагогического работника, а также благоприятный социально-психологический климат в коллективе;
- вовлекать молодого педагогического работника в образовательный трудовой процесс и общественную жизнь учреждения образования с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии;

- помочь в адаптации молодого педагогического работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в учреждении образования;
- формировать высокие нравственные принципы, чувство долга и ответственности, уважение к профессии и добросовестное отношение к трудовой деятельности;
- повышать качество подготовки и квалификации молодых педагогических работников, постоянно совершенствовать формы и методы наставничества;
- снижать текучесть кадров и повышать мотивацию к установлению длительных трудовых отношений.

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

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя учреждения образования об организации методической работы с педагогическими кадрами.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебной работе и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников учреждения образования:

- впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в учреждениях образования;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в учреждения образования по распределению;
- педагогами, нуждающимся в дополнительной подготовке для проведения уроков/занятий в определённом классе/группе (по определённой тематике).

3.4. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогом в период наставничества.

### **4. Обязанности наставника**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные и локальные нормативные акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу учреждения образования, учащимся/воспитанникам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом уроков/занятий и внеурочных мероприятий, выполнение плана профессионального становления;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в учреждении образования, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

## **5. Обязанности молодого специалиста**

5.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативную документацию, нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности учреждения образования, функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления;
- 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 профессиональный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

## **6. Руководство работой наставника**

6.1. Организация работы наставников и контроль за их деятельностью возлагается на заместителя директора учреждения образования по учебной работе.

6.2. Заместители директора по учебной работе обязаны:

- представить назначенного молодого специалиста педагогам учреждения образования, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закреплённым за ним наставником;
- посетить отдельные уроки/занятия и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам работы, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- определить меры поощрения наставников.