

**ПРИНЯТО**

на заседании педагогического совета  
Протокол № 4 от 03.03.2021 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
Муниципального общеобразовательного  
учреждения Ишеевского многопрофильного  
лицея имени Н.К.Джорджадзе

Р.Р.Зелимов

Приказ № 201-ОД от 03.03.2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ  
в МОУ Ишеевском многопрофильном лицее**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Правовой основой института наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства образования и науки РФ; Министерства образования, науки и молодежной политики Ульяновской области, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок организации педагогического наставничества в МОУ Ишеевском многопрофильном лицее (далее – Лицей).

1.3. Наставничество – социальный институт, осуществляющий передачу и ускорение профессионального опыта, форма преемственности поколений.

Наставничество в Лицее является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации, способствующей повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров.

Наставник – опытный педагог обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовый к передаче знаний, умений, навыков и личного опыта.

Молодой специалист – начинающий педагог, имеющий опыт работы в должности менее 5 лет, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих педагогических навыков и умений.

Наставничество предполагает повышение профессиональной педагогической компетентности молодого специалиста под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану профессионального становления (сопровождения) в течение 1-3 лет.

1.4. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого педагога необходимых компетенций для осуществления педагогической деятельности.

1.5. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

1.6. Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

## 2. Цель, виды и задачи наставничества

### 2.1. Цели наставничества:

- формирование положительного отношения у молодого специалиста к педагогическому труду;
- оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию;
- содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных склонностей молодого педагога и закреплении его в Лицее;
- создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого педагога к дальнейшей педагогической деятельности, для формирования и развития его профессиональной педагогической компетентности.

### 2.2. Виды наставничества:

Наставник-консультант – активный, опытный педагог, профессионально успешный (победитель ПНПО, конкурсов профессионального мастерства и др.), занимающийся общественной работой, имеющий авторитет в Лицее. Наставник-консультант сопровождает профессиональную самореализацию молодого педагога.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, способный осуществить комплексное методическое сопровождение молодого специалиста.

Функции наставника-предметника и наставника-консультанта могут выполняться одним или несколькими педагогами Лицея.

#### 2.2.1. Задачи наставника-консультанта:

- согласовать с молодым специалистом индивидуальный план его профессионального становления;
- создавать условия для профессионального роста молодого специалиста, его созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе;
- объяснять систему поощрения как внешнюю (материальную), так и внутреннюю (оценка результатов труда, признание со стороны коллег);
- содействовать укреплению и повышению престижа, важности и нужности педагогической деятельности в глазах молодых специалистов;
- содействовать адаптации молодого специалиста к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в лицее, сознательному и творческому отношению к выполнению обязанностей педагога.
- обеспечивать возможность для создания ситуации успеха.

#### 2.2.2. Задачи наставника-предметника:

- согласовать с молодым специалистом индивидуальный план его профессионального сопровождения;
- сопровождать подготовку молодого педагога к урокам;
- информировать о системе оценки качества;
- осуществлять комплексное методическое сопровождение формирования и совершенствования блоков профессиональных компетенций педагога: предметного, методического, психолого-педагогического, коммуникативного (включая ИКТ).

#### 2.2.3 Функции наставника:

##### 2.2.3.1 Социально-психологическая:

-создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому специалисту в выстраивании отношений с коллективом, обучающимися и их родителями;

-ознакомление с корпоративными традициями, приобщение к общественной жизни, вовлечение в мероприятия Лицея;

-оказание помощи молодым специалистам в осмыслении и преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности и укреплении стремления к лучшим результатам;

-оптимизация процесса адаптации молодого специалиста, с опорой на знание его профессиональных, деловых, нравственных качеств, особенностей его личности;

-раскрытие творческого потенциала молодого специалиста, привлечение его к экспериментальной, инновационной деятельности в Лицее.

#### 2.2.3.2 Учебно-дидактическая:

-оказание помощи молодому специалисту в овладении профессией;

-содействие формированию у молодого специалиста умений и навыков педагогического труда;

-закрепление интереса к обучающемуся как к главному объекту педагогической деятельности;

-осуществление руководства приобретением практических навыков молодым специалистом при формировании молодым специалистом собственной системы работы с обучающимися;

-использовании им новых педагогических технологий, разнообразных форм и методов учебно-воспитательной работы;

-формировании организаторских, управленческих умений у молодого специалиста;

-осуществлении индивидуальной работы с обучающимися и их родителями;

-взаимодействие со всеми структурными подразделениями Лицея;

-содействие в создании для молодого специалиста необходимых условий труда для развития его творческих способностей и профессионального роста.

### 3. Организационные основы наставничества

3.1. Назначение наставника производится по рекомендации Методического совета Лицея при согласовании с заместителем директора, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста. Наставничество закрепляется приказом директора лицея, с указанием срока наставничества (от одного года).

3.2. Наставник утверждается на заседании Методического совета Лицея по следующим критериям:

-высокий уровень профессиональной подготовки;

-развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

-положительный опыт воспитательной и методической работы;

-стабильные результаты в работе;

-способность делиться профессиональным опытом;

-стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.3. В качестве коллективного наставника может выступать часть педагогического коллектива, учителя, имеющие стаж работы в Лицее не менее 5-х лет и стремление оказывать помощь и поддержку молодым педагогам.

3.4. Наставник может сопровождать одновременно не более двух молодых специалистов.

3.5. Назначение и замена (завершение полномочий) наставника производится приказом директора лицея в случаях:

- на основании личного заявления молодого специалиста или наставника;
- длительного отсутствия наставника по причине болезни, ухода за ребенком, ухода за нетрудоспособным членом семьи, длительного отпуска сроком до одного года, командировки, обучения и иным причинам;
- увольнения наставника или молодого специалиста;
- перевода на другую работу наставника или молодого специалиста;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.8. Директор лицея поощряет работников, добросовестно исполняющих функции по наставничеству в соответствии со ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором и Положением об оплате труда работников Лицея.

#### **4. Обязанности наставника**

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых и иных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2. Находиться в постоянном взаимодействии со всеми структурами Лицея, осуществляющими работу с категорией начинающих педагогов (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет).

4.3. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.

4.4. Представлять отчет о работе наставника (не реже 2-х раз в год).

4.5. Наставник-предметник обязан:

-разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план его профессионального сопровождения формирования и развития у молодого специалиста четырех блоков профессиональных компетенций;

-сопровождать подготовку молодого специалиста к осуществлению трудовых действий: подготовка к учебным занятиям, внеклассным мероприятиям; оценка планируемых результатов и др.;

-проводить разработку тематического и поурочного планирования;

-проводить все виды анализа урока;

-организовать взаимопосещение занятий (наставник – молодой специалист – опытные педагоги).

4.6. Наставник-консультант обязан:

-разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план его профессионального становления; саморазвития у молодого специалиста четырех блоков профессиональных компетенций;

- осуществлять включение молодого специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т. ч. и на личном примере;
- объяснять систему поощрения как внешнюю (материальную), так и внутреннюю (оценка результатов труда, признание со стороны коллег);
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для начинающих педагогов различных уровней (слеты, конференции, форумы и др.);
- рекомендовать участие в профессиональных конкурсах.

## **5. Права наставника**

- 5.1. Привлекать с согласия заместителя директора других работников Лицея для оказания помощи молодому специалисту.
- 5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

## **6. Обязанности молодого специалиста**

- 6.1. Изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иные федеральные законы и нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность.
- 6.2. Выполнять индивидуальный план профессионального становления (сопровождения) в сроки, определенные данным локальным актом и приказом директора лицея.
- 6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
- 6.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
- 6.5. Повышать свой образовательный и культурный уровень.
- 6.6. Своевременно отчитываться о выполнении индивидуального плана педагогического становления (сопровождения).

## **7. Права молодого специалиста**

- 7.1. Вносить на рассмотрение заместителя директора и Методического совета предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 7.2. Защищать свои профессиональные честь и достоинство.
- 7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- 7.4. Изучать деятельность иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
- 7.5. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

## **8. Руководство совместной работой молодого специалиста и наставника**

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности.

8.2. Заместитель директора, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности, обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогам, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;

- посещать отдельные занятия, проводимые наставником и молодым специалистом;

- организовать творческую группу наставников и осуществлять их обучение современным формам и методам обучения, основам педагогики и психологии, оказывать методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

- изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в Лицее;

- вносить предложения о применении мер поощрения наставников.

8.3. Председатель Методического совета обязан:

- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с Положением;

- осуществлять систематический контроль работы наставника;

- заслушать и утвердить на заседании Методического совета отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю директора по УВР.

## **9. Документы, регламентирующие деятельность наставника**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве;

- приказ директора лицея;

- индивидуальный план профессионального становления молодого специалиста (для наставника-консультанта);

- индивидуальный план профессионального сопровождения наставником молодого специалиста (для наставника-предметника).