

ПРИНЯТО  
на педагогическом совете  
протокол № 13  
от 29 сентября 2021 г

УТВЕРЖДЕНО  
Директор школы:  
Тимофеев В.И./  
Приказ № 97-а от 30 сентября 2021 г



## ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве

муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
Макаракская основная общеобразовательная школа  
Тисульского муниципального округа  
Кемеровской области - Кузбасс

### Общие положения

1.1. Положение о наставничестве в МКОУ Макаракской ООШ (далее - ОУ) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019г. №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», Законом Кемеровской области от 05.07.2013г. №86-ОЗ «Об образовании», Положением об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных организациях Кемеровской области-Кузбасса, утвержденного приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 10.06.2020 №988.

1.2. Настоящее Положение определяет цель, задачи, права, обязанности наставников и молодого специалиста/вновь назначенного педагогического работника, обеспечение взаимодействия Министерства образования и науки Кузбасса, Кузбасского регионального института повышения квалификации и переподготовки работников образования (далее - КРИПКиПРО), Кузбасского регионального института развития профессионального образования (далее - КРИПО), ИМЦ управления образования Тисульского муниципального округа по вопросам организации института наставничества.

1.3. Наставничество в ОУ осуществляется на основе:

- соблюдения законности;
- признания равенства всех участников деятельности при постановке вопросов, касающихся внесения предложений, разработке рекомендаций и мероприятий;
- самостоятельности каждого участника в пределах, предоставленных ему законодательством Российской Федерации полномочий при выполнении согласованных решений, рекомендаций и проведении мероприятий;
- гласности в той мере, в которой она не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.4. В настоящем положении используются следующие понятия:

*Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и/или адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в

отношении которых осуществляется наставничество, через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Назначением наставничества является помощь молодым специалистам/вновь назначенным руководящим и педагогическим работникам в адаптации к профессиональной деятельности, профессиональном становлении.

*Наставник* – опытный руководящий или педагогический работник, обладающий профессионализмом, показывающий стабильно высокие результаты работы, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, готовый делиться своим профессиональным опытом.

*Молодой специалист* – педагогический работник в возрасте до 30 лет, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования, приступивший соответственно к педагогической деятельности и работающий в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации.

## **I. Цели и задачи наставничества**

2.1. Целью наставничества в ОУ является оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам/вновь назначенным, руководящим и педагогическим работникам в профессиональном развитии, становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого научно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала образовательных организаций.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам/вновь назначенным педагогическим работникам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в ОУ;
- развитие у молодых специалистов/вновь назначенных педагогических работников профессиональных компетенций, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений;
- развитие профессиональных качеств молодого специалиста/вновь назначенного педагогического работника, привлечение к участию в общественной жизни коллектива школы, содействие расширению его общекультурного и профессионального кругозора;
- усвоение лучших традиций и правил поведения в ОУ, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагогического работника;
- формирование потребности и мотивации в постоянном профессиональном саморазвитии и самообразовании.

## **II. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество осуществляется при согласовании усилий ОУ, органов управления образованием, КРИПКИПРО, КРИРПО, структур регионально-муниципальной многоуровневой методической службы (РММС), региональной сетевой методической

службы системы профессионального образования Кемеровской области в условиях единого научно-методического пространства.

3.2. КРИПКиПРО, КРИРПО осуществляют взаимодействие с ИМЦ управления образования Тисульского муниципального округа, ОУ в части:

- а) внесения предложений по организации наставничества;
- б) обеспечения единого научно-методического пространства с целью создания условий для развития наставничества;
- в) подготовки в рамках курсов повышения квалификации, постоянно действующих, проблемно-ориентированных семинаров, стажировочных площадок и др. руководящих и педагогических работников, способных осуществлять наставничество;
- г) разработки методических материалов, обеспечивающих функционирование общественно-профессионального института наставничества;
- д) организации сетевого взаимодействия с ИМЦ управления образования Тисульского муниципального округа по вовлечению наставников и молодых специалистов/вновь назначенных педагогических работников в профессиональные сообщества с целью взаимной методической поддержки.
- е) изучения, обобщения и распространения лучших практик педагогической деятельности.

3.3. ИМЦ управления образования Тисульского муниципального округа вступает во взаимодействие с КРИПКиПРО, КРИРПО и ОУ в части:

- а) организации и планирования наставничества в рамках непрерывного профессионального образования;
- б) изучения запросов, методического сопровождения и оказания практической помощи ОУ в осуществлении наставничества;
- в) организации и координации работы методических объединений и других профессиональных объединений педагогических работников по вопросам наставничества;
- г) участия в разработке методических и информационных материалов по организации наставничества, обобщению опыта наставников;
- д) формирования базы данных города о педагогических работниках, способных осуществлять наставничество, и молодых специалистов/вновь назначенных педагогических работников, нуждающихся в прикреплении к ним наставника.
- е) сбора, обработки и анализа информации о лучших практиках педагогической деятельности и обеспечения их распространения.

3.4. ОУ вступает во взаимодействие с ИМЦ управления образования Тисульского муниципального округа по вопросам организации наставничества в части:

- а) разработки и реализации внутри ОУ программ (планов) профессионального развития молодых специалистов/вновь назначенных педагогических работников;
- б) изучения, обобщения и распространения актуального (инновационного) педагогического опыта педагогических работников, осуществляющих наставничество;
- в) сбора, обработки и анализа информации о результатах деятельности наставников;
- г) разработки локальных актов, определяющих организацию наставничества в ОУ;
- д) оказания методической помощи наставникам по подготовке методических, информационных материалов по проблемам осуществления наставничества.

3.5. Наставничество в ОУ организуется на основании приказа директора школы.

3.6. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по УВР.

3.7. Кандидатуры наставников подбираются заместителем директора по УВР из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих коммуникативными навыками, имеющих системное представление о педагогической деятельности, стаж педагогической работы не менее 10 лет в данной области.

3.8. Кандидатуры наставников обсуждаются на заседаниях методических объединений ОУ и утверждаются приказом директора.

3.9. Педагог одновременно может быть наставником не более чем у трёх молодых специалистов.

3.10. Прикрепление наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста/вновь назначенного педагогического работника сроком на три года.

3.11. Информация о наставниках передаётся в ИМЦ управления образования Тисульского муниципального округа с целью формирования банка данных о наставниках.

3.12. Наставничество осуществляется на основе индивидуального плана работы наставника с молодым специалистом/вновь назначенным педагогическим работником.

3.13. При наличии нескольких молодых специалистов/вновь назначенных педагогических работников в ОУ может быть организована работа «Школы молодого специалиста» в соответствии с планом, утвержденным директором.

### **III. Права и обязанности наставника**

4.1. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов, определяющих права и обязанности специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом/вновь назначенным педагогическим работником индивидуальный план работы последнего с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста/вновь назначенного педагогического работника, его отношение к выполнению профессиональных обязанностей;

- оказывать молодым специалистам/вновь назначенным педагогическим работникам индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в профессиональной деятельности;

- оказывать молодым специалистам/вновь назначенным педагогическим работникам помощь в развитии профессиональных компетенций и в преодолении профессиональных затруднений.

4.2. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с управленческой, педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста/вновь назначенного педагогического работника;

- вносить предложения о его поощрении;

- периодически представлять результаты профессионального становления, развития и/или адаптации молодого специалиста/вновь назначенного педагогического работника на методических объединениях, педагогических советах, в профессиональных сообществах и др.

#### **IV. Права и обязанности молодого специалиста/вновь назначенного педагогического работника**

5.1. Молодой специалист/вновь назначенный педагогический работник обязан:

- знать свои должностные обязанности, основные направления деятельности;
- повышать уровень своего профессионализма под непосредственным руководством наставника в соответствии с индивидуальным планом работы;
- изучать нормативные документы, определяющие права и обязанности специалиста по занимаемой должности.

5.2. Молодой специалист/вновь назначенный педагогический работник имеет право:

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- пользоваться имеющейся в КРИПКИПРО, КРИРПО, ИМЦ нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией по вопросам профессиональной деятельности;
- знакомиться с аналитическими материалами, содержащими оценку его работы;
- участвовать в работе сетевых профессиональных сообществ.