

ПРИНЯТО  
на педагогическом  
совете  
МБОУ «СОШ № 4»  
г. Симферополя  
Протокол № 11  
от 23.08 2016 г.

СОГЛАСОВАНО  
Управляющим советом  
МБОУ «СОШ № 4»  
г. Симферополя  
Протокол № 8  
от 29.08 2016 г.  
Председатель [подпись]  
Т.И. Гламаздина

УТВЕРЖДЕНО  
приказом № 482 от 05.09 2016 г.  
Директор МБОУ «СОШ № 4»  
г. Симферополя  
[подпись] В.Е. Кубанова



## Положение о системе общественно-профессионального наставничества

### 1. Общие положения

- 1.1. Положение о системе общественно-профессионального наставничества в образовательных учреждениях города Симферополя (далее Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Закона об образовании в Республике Крым» от 06 июля 2015 года № 131-ЗРК/2015, Программы «Развитие образования муниципального образования городской округ Симферополь на 2016-2018 годы», утверждённой постановлением Администрации города Симферополя от 09.12.2015 г. №1486.
- 1.2. Настоящее Положение определяет цель, задачи, порядок реализации системы общественно-профессионального наставничества, права, обязанности наставников и молодых специалистов, обеспечение взаимодействия муниципального казенного учреждения Управление образования Администрации города Симферополя Республики Крым (далее УО), муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Информационно-методический центр» города Симферополя (далее ИМЦ), образовательных учреждений по вопросам организации системы наставничества в образовательных учреждениях города Симферополя.
- 1.3. Функционирование системы общественно-профессионального наставничества 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 РФ.

1.4. Наставничество – общественное явление, разновидность индивидуальной работы со специалистами, имеющими трудовой стаж от 0 до 3-х лет или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставничество в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях города Симферополя (далее – наставничество) – разновидность индивидуальной работы с молодыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в муниципальных образовательных учреждениях (далее МБОУ) или имеющих трудовой стаж не более 3-х лет, а также педагогическими работниками вновь, поступившими в учреждения после длительного перерыва в педагогической деятельности и при подготовке к процедуре аттестации педагогической деятельности.

Молодой специалист – начинающий учитель, владеющий знаниями основ педагогики по программе высшего профессионального образования или среднего профессионального образования, проявляющий желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Статус молодого специалиста сохраняется в течение трех лет с момента начала профессиональной деятельности, но не более пяти лет с момента окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Наставник – опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, показывающий стабильно высокие результаты работы, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, обладающий глубокими знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовый делиться своим профессиональным опытом, назначенный руководителем молодого или начинающего специалиста для повышения его квалификации, его профессионального становления, а также для восстановления и совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков педагогических работников, вновь приступивших к работе в учреждениях после длительного перерыва в педагогической деятельности.

Наставник необходим педагогам, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками; учителям, нуждающимся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике), а также педагогам при подготовке к процедуре аттестации их педагогической деятельности.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых

навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Деятельность системы общественно-профессионального наставничества осуществляется при согласовании усилий УО, ИМЦ, МБОУ в условиях единого информационно-методического пространства города Симферополя.

## **II. Цели и задачи функционирования системы общественно-профессионального наставничества**

2.1. Целью функционирования системы общественно-профессионального наставничества в МБОУ «СОШ № 4» города Симферополя является оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам, педагогическим работникам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого информационно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала образовательных учреждений.

2.2. Основными задачами функционирования системы общественно-профессионального наставничества являются привитие молодым специалистам, педагогическим работникам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в ОУ; развитие имеющихся у молодых специалистов, педагогических работников профессиональных компетенций, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений; ускорение процесса профессионального становления учителя, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; развитие профессиональных качеств молодого специалиста, педагогического работника, привлечение к участию в общественной жизни коллектива ОУ, содействие расширению его общекультурного и профессионального кругозора; адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций и правил поведения в ОУ, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагогического работника.

## **III. Организационные основы функционирования системы общественно-профессионального наставничества**

3.1. Общественно-профессиональное наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых специалистов, педагогических работников.

3.2. УО, ИМЦ осуществляют взаимодействие с ОУ по организации деятельности системы общественно-профессионального наставничества в части внесения предложений по организации наставничества; обеспечения единого информационно-методического пространства с целью создания условий для развития наставничества; подготовки педагогических работников, способных осуществлять наставничество; разработки методических материалов, обеспечивающих функционирование системы общественно-профессионального наставничества; вовлечения наставников и молодых специалистов в профессиональные сообщества с целью взаимной методической поддержки; привлечения наставников и молодых специалистов к участию в профессиональных педагогических конкурсах, фестивалях.

3.3. Наставничество организуется в ОУ на основании приказа руководителя.

3.4. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе.

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

3.6. Кандидатуры наставников обсуждаются на заседаниях профессиональных сообществ образовательного учреждения (рассматриваются на заседаниях школьных методических объединений, согласовываются с заместителем директора по учебно-воспитательной работе, на методическом совете) и утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

3.7. Педагог одновременно может быть наставником не более чем у двух молодых специалистов.

3.8. Прикрепление наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста по рекомендации методического совета на основании приказа директора с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее 1 года (оптимальный срок три года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее 2-х недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

3.9. Информация о наставниках передается в ИМЦ с целью формирования банка данных о наставниках.

3.10. Наставники прикрепляются к следующим категориям сотрудников образовательного учреждения: к специалистам, имеющим трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет; к специалистам-выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, прибывшим в образовательное учреждение, имеющим педагогическое образование, но не занимавшимся профессиональной педагогической деятельностью; педагогическим работникам, вновь приступившим к работе в учреждениях после длительного

перерыва в педагогической деятельности; педагогам при подготовке к процедуре аттестации их педагогической деятельности; к педагогическим работникам, прошедшим профессиональную переподготовку и испытывающим затруднения в педагогической деятельности.

3.11. Наставничество осуществляется на основе индивидуального плана профессионального становления и развития молодого специалиста (приложение 1).

3.12. Замена наставника производится приказом директора образовательного учреждения в случаях увольнения наставника; перевода на другую работу подшефного или наставника; привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.13. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.10. За успешную работу наставник отмечается директором образовательного учреждения по действующей в учреждении системе поощрения.

#### **IV. Права и обязанности наставника**

4.1. Наставник обязан: знать требования законодательства в сфере образования, нормативные правовые акты, определяющие права и обязанности специалиста по занимаемой должности; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления и развития молодого специалиста с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки; изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к выполнению профессиональных обязанностей; оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в профессиональной деятельности; обсуждать результаты профессионального становления молодого специалиста на заседаниях профессиональных сообществ.

4.2. Наставник имеет право: участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста; вносить предложения о его поощрении; периодически представлять результаты профессиональной адаптации молодого специалиста на уровне образовательного учреждения, города Симферополя, Республики Крым на методических объединениях, педагогических советах, семинарах, конференциях, в профессиональных сообществах и др.

#### **V. Права и обязанности молодого специалиста/ педагогического работника**

5.1. Молодой специалист/педагогический работник обязан: знать свои должностные обязанности, основные направления деятельности; выполнять распоряжения и указания администрации образовательного учреждения, связанные с его трудовой деятельностью; повышать уровень своего профессионализма под непосредственным руководством наставника в соответствии с планом профессионального становления; изучать нормативные документы, определяющие права и обязанности специалиста по занимаемой должности

5.2. Молодой специалист/педагогический работник имеет право: защищать свою профессиональную честь и достоинство; пользоваться имеющейся в образовательном учреждении, ИМЦ учебно-методической литературой, документацией по вопросам профессиональной деятельности; знакомиться с аналитическими материалами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения; участвовать в работе сетевых профессиональных сообществ.

## **VI. Финансирование мероприятий по вопросам наставничества**

6.1. Финансирование и материально-техническое обеспечение организации наставничества в образовательных учреждениях осуществляется за счет средств образовательных учреждений.

## Приложение 1

### Рекомендации по составлению индивидуального плана профессионального становления и развития молодого специалиста

Индивидуальный план профессионального становления и развития молодого специалиста представляет собой систему требований, условий и факторов, способствующих прогрессивному развитию профессионального мастерства и личности молодого специалиста. Своевременная диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста становится основой индивидуального плана его профессионального становления и развития, предусматривающего осуществление мониторинга периода профессиональной адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении и разработку рекомендаций по дальнейшей работе. Диагностические материалы, выявляющие профессиональные затруднения, составляются с учетом требований профессионального стандарта педагога.

План профессионального становления всегда уникален, принадлежит конкретному лицу, отражает потенциал его возможностей, перспектив. План является основой для личностно-профессионального развития, поэтому отражает в первую очередь то, над чем нужно работать молодому специалисту и наставнику, что необходимо развивать, чтобы достичь высокого уровня профессионализма. План индивидуален, однако методическая схема должна содержать ряд общих разделов: общие сведения (ФИО, возраст, контактные данные и т.п.); профессиональные затруднения – возможные проблемы во взаимоотношениях с детьми, родителями, коллегами, возможные проблемы в преподавании (методическая и нормативно-правовая компетентность); адаптационные мероприятия – мероприятия рассчитаны на три года профессионального становления; профессиональные достижения – по

окончании каждого года работы молодой специалист совместно с наставником подводит итоги профессиональной деятельности, выстраивает профессиональные перспективы. Индивидуальный план является рефлексивным инструментом как для молодого специалиста, так и для наставника. Особое значение он имеет для восстановления и совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков педагогических работников, вновь поступивших к работе в учреждениях после длительного перерыва в педагогической деятельности, а также педагогам, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками, а также педагогам при подготовке к процедуре аттестации их педагогической деятельности. Форма плана разрабатывается в образовательном учреждении, согласовывается методическим советом и утверждается руководителем.



Пронумеровано, прошнуровано и скреплено  
печатью 8 листа(ов).  
Директор МБОУ «СОШ № 4» г. Симферополя  
Кубанова В. Е.



(подпись) \_\_\_\_\_ Место печати  
« 03 » \_\_\_\_\_ 20 16 года