

АДМИНИСТРАЦИЯ  
ВАГАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

---

**ПРИКАЗ**

28 декабря 2021 года

№ 181-од

с. Вагай

*Об утверждении Положения о наставничестве в муниципальной системе образования Вагайского муниципального района*

С целью повышения эффективности наставничества в муниципальной системе образования Вагайского муниципального района, в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о наставничестве в муниципальной системе образования Вагайского муниципального района (приложение 1).
2. Заведующей РМК обеспечить работу по организации наставничества на муниципальном уровне.
3. Руководителям муниципальных образовательных учреждений в срок до 1 сентября 2021 года принять Положение о наставничестве на уровне образовательного учреждения.
4. Закрепить за молодыми специалистами наставников согласно Положению
5. Опубликовать на сайте Управления образования Вагайского муниципального района Положение о наставничестве в муниципальной системе образования Вагайского муниципального района.
6. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник Управления



П.Г. Гонцул

Утверждаю:

Приказ №181-од

от 28 декабря 2021 года

П.Г. Гонцул



Приложение 1

к приказу № 181 ОД

от 28 декабря 2021 г.

## Положение о наставничестве в муниципальной системе образования

### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. 1. Настоящее Положение о наставничестве в муниципальной системе образования (далее – Положение) разработано в целях профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических работников муниципальных образовательных учреждений (далее МОУ).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования.

К молодым педагогическим работникам относятся следующие категории сотрудников образовательных организаций:

- впервые принятые педагоги (специалисты), не имеющие трудового стажа педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
- педагоги, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

#### ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА:

Целью наставничества является введение в педагогическую профессию, закрепление педагогических работников в образовательных организациях.

Задачи:

оказать помощь молодому педагогическому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами педагогического труда, передачи наставником личного опыта; вовлечь молодого педагогического работника в образовательный трудовой процесс и общественную жизнь образовательной организации с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии;

адаптировать молодого педагогического работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в образовательной организации;

формировать нравственные принципы, чувство долга и ответственности, уважение к профессии и добросовестное отношение к трудовой деятельности;

обеспечить повышение профессионального мастерства, квалификации и компетенции молодых педагогических работников, постоянное совершенствование форм и методов наставничества.

#### МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА:

Наставничество устанавливается для принятого на работу молодого педагогического работника.

Наставничество может осуществляться как на уровне образовательной организации, так и муниципальном уровне (для работников узких специальностей). Кандидатура наставника рекомендуется и утверждается на методическом совете соответствующего уровня.

Методический совет рассматривает и утверждает индивидуальную программу наставничества. По решению методического совета руководитель издается приказ о назначении наставника сроком на 1 год.

Руководство деятельностью наставников осуществляет: на муниципальном уровне – заведующая РМК, на уровне МОУ - заместитель руководителя образовательной организации по учебно-воспитательной работе и руководитель методического объединения, в котором работает молодой педагогический работник.

В муниципальной системе образования могут применяться формы наставничества:

индивидуальное наставничество – наиболее распространенная форма, при которой за наставником закрепляется один молодой педагогический работник;

групповое наставничество, при котором наставник руководит группой молодых педагогических работников;

коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним молодым педагогическим работником осуществляет коллектив (группа опытных педагогических работников); коллективно-групповое наставничество, при котором наставничество коллектива (группа опытных педагогических работников) осуществляется над группой молодых педагогических работников.

3.8. Наставник в течение десяти дней с момента начала обучения совместно с молодым педагогическим работником разрабатывает индивидуальную программу наставничества.

3.9. В течение всего периода наставничества наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого педагогического работника в соответствии с индивидуальной программой наставничества.

3.10. По завершении выполнения индивидуальной программы обучения наставник составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет на методический совет.

3.11. Замена наставника производится в случаях:

- увольнения наставника;

- перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;

- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

- психологической несовместимости наставника и молодого педагогического работника.

#### 4. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА

4.1. Требования к подбору наставника.

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный педагогический работник, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющий опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом.

#### 4.2. Наставник обязан:

разработать совместно с молодым педагогическим работником программу наставничества;

ознакомить молодого педагогического работника с целями и задачами условиями труда, основами корпоративной культуры; ознакомить с требованиями по охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;

проводить необходимое обучение и курировать молодого педагогического работника,

оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

присутствовать на уроках и внеурочных мероприятиях, проводимых молодым педагогическим работником, с последующим анализом занятия не реже 2 раз в месяц;

приглашать молодого педагогического работника на свои уроки и внеурочные мероприятия; способствовать рациональной организации труда молодого педагогического работника;

личным примером развивать положительные качества молодого педагогического работника,

привлекать к участию в общественной жизни,

содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагогического работника,

составлять характеристику по итогам обучения,

давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого педагогического работника.

#### 4.3. Наставник имеет право:

осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника в определенные сроки;

требовать от молодого педагогического работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;

ходатайствовать перед руководством МОУ о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого педагогического работника;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника,

вносить предложения в профсоюзные органы, руководителю образовательной организации о поощрении молодого педагогического работника,

применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

с согласия руководителя образовательной организации привлекать для организации методической помощи по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника других педагогических работников;

участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника.

#### 4.4. Ответственность наставника:

наставник несет персональную ответственность за оказание методической помощи молодому педагогическому работнику, связанной с трудовой деятельностью в образовательной организации.

4.5. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период наставничества, адаптация молодого педагогического работника в образовательной организации.

## 5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

5.1. Молодой педагогический работник имеет право:

обращаться за помощью к своему наставнику; вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации в образовательной организации;

участвовать в обсуждении результатов наставничества; выходить с ходатайством о смене наставника.

5.2. Молодой педагогический работник обязан:

знать нормативные акты, регламентирующие его профессиональную деятельность, особенности деятельности образовательной организации, функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью; работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками; исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

## 6. СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ

6.1. В целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении устанавливается ежемесячная надбавка согласно критериям стимулирующего фонда образовательной организации