

УТВЕРЖДЕН  
приказом от 11 март 2022г. № 103  
Директор МАОУ «Медико-  
биологический лицей» г. Саратова



Т.Я. Сыромолотова

**Положение о наставничестве  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Медико-биологический лицей» г. Саратова**

РАССМОТРЕН  
Управляющим советом  
Протокол № 3 от 04.03. 2022г.

РАССМОТРЕН  
Педагогическим советом  
Протокол № 8 от 9 марта 2022г

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о наставничестве в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Медико-биологический лицей» г. Саратова (далее — Положение) разработано в целях профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических работников (или работников с малым педагогическим стажем) лицея (далее - лицей).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

**Наставничество** — форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников (или работников с малым педагогическим стажем) под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащие выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

**Наставник** — высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками (или работников с малым педагогическим стажем) по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

**Наставляемый** (молодой педагогический работник или работник с малым педагогическим стажем) - специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, во взаимодействии с учащимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательного учреждения.

## II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является введение в педагогическую профессию, закрепление педагогических работников в лицее.

2.2. Задачи:

- оказание помощи наставляемому в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами педагогического труда, передачи наставником личного опыта;
- вовлечение наставляемого в образовательный трудовой процесс и общественную жизнь с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии;
- адаптация наставляемого в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в лицее;
- формирование нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважение к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности;
- обеспечение повышения профессионального мастерства и квалификации наставляемого, постоянное совершенствование форм и методов

наставничества.

### III. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Наставничество устанавливается для принятого на работу молодого педагогического работника.

3.2. Кандидатура наставника рекомендуется и утверждается на методическом совете лица (далее - НМС).

3.3. НМС рассматривает и утверждает индивидуальную программу наставничества сроком на 1 год. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по учебно-воспитательной работе и руководитель методического объединения, в котором работает молодой педагогический работник.

3.4. 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.

3.5. Наставник в течение десяти дней с момента издания приказа о наставничестве совместно с наставляемым разрабатывает индивидуальную программу.

3.6. В течение всего периода наставничества наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение наставляемого в соответствии с индивидуальной программой наставничества.

3.7. По завершении выполнения индивидуальной программы обучения наставник составляет характеристику на наставляемого, указывает достигнутые результаты и представляет на НМС.

3.8. Замена наставника производится в случаях:

- увольнения наставника,
- перевода на другую работу наставляемого или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

### IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

4.1 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 наставляемым программу наставничества;
- ознакомить наставляемого с целями и задачами деятельности лица, условиями труда, основами корпоративной культуры;
- ознакомить с требованиями по охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;
- проводить необходимое обучение и курировать выполняемую работу наставляемого;
- оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- присутствовать на уроках и внеурочных мероприятиях, проводимых наставляемым, с последующим анализом занятия не реже 2 раз в месяц;
- приглашать наставляемого на свои уроки и внеурочные мероприятия;
- способствовать рациональной организации труда, наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги профессиональной адаптации наставляемого,
- 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 наставляемого в определенные сроки;
- требовать от наставляемого выполнения указаний по вопросам, связанными с его профессиональной деятельностью;
- ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности наставляемого;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой наставляемого, вносить предложения в профсоюзные органы, руководителю лица о поощрении наставляемого;
- с согласие руководителя лица привлекать для организации в методической помощи по повышению профессионального мастерства наставляемого других педагогических работников;
- участвовать в обсуждения профессиональной карьеры наставляемого.

#### 4.4. Ответственность наставника:

- наставник несет персональную ответственность за оказание методической помощи наставляемому, связанной с трудовой деятельностью в лице;
- показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач наставляемым в период наставничества, адаптация молодого педагогического работника в лице.

## V. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

#### 5.1. Молодой педагогический работник имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;

- вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации в лицее;
- 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 лицея, 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 распорядка, должностной инструкцией;
- посещать заседания Школы молодого учителя, принимать активное участие в ее работе.

## VI. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ЛИЦЕЕ

6.1. Локальные акты:

- положение о наставничестве;
- приказ по учреждению о наставничестве.

6.2. Информационно-методическое сопровождение работы педагога-наставника:

- диагностический инструментарий (анкеты);
- индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом;
- заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога.

Директор МАОУ «МБЛ»

Т.Д. Сыромолотова

