

## Примерное положение о наставничестве

Приложение 1

### Учитель – Учитель (молодой специалист)

Наставничество - профессиональное обучение молодого специалиста (впервые принятого Работника; Работника, переведенного на другую работу) путем закрепления его за квалифицированным специалистом (Наставником), не освобожденным от основной работы, с целью овладения навыками, знаниями и умениями, необходимыми для выполнения поставленных производственных задач.

#### 1. Общие положения

1.1. **Целью** настоящего положения является регулирование отношений по передаче квалифицированным Наставником, имеющим опыт работы по данной должности (специальности, квалификации)

1.2 оказание методической помощи и поддержки молодым специалистам в их профессиональном становлении со стороны опытных коллег:

впервые принятым учителям (специалистам), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;

выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение (далее - Наставляемый).

#### 2. Источники финансирования оплаты наставничества

Источником финансирования надбавок за обучение и наставничество является фонд заработной платы.

##### 3. Период наставничества

Срок обучения Наставляемого Наставником может составлять до 3-лет.

##### 4. Оплата наставничества

Размер надбавки Наставнику за обучение и наставничество определяется Положением об оплате труда.

##### 5. Организационные основы наставничества

5.1. Наставник должен соответствовать определенным требованиям и обладать профессиональными умениями:

5.2. обладать хорошей теоретической базой, практическими навыками и достаточным опытом работы;

5.3. всегда находить контакт с Наставляемым и в первую очередь -- заботиться о создании благоприятной обстановки для работы; полностью понимать цели наставничества;

5.4. составлять четкие, прозрачные и достижимые планы работы с Наставляемым;

5.5. владеть разнообразными методиками педагогической работы и применять их в соответствии с индивидуальными особенностями Наставляемого;

5.6. постоянно заниматься своим самообразованием, поиском новых форм обучения и развития;

5.7. иметь высокую степень заинтересованности в воспитании специалиста и передаче ему своего опыта.

6. Наставник способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

6.1. вхождение в профессиональное образовательное пространство;

6.2. профессиональное самоопределение;

6.3. творческая самореализация;

6.4. проектирование профессиональной карьеры;

6.5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;

6.6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

7. Настоящее положение распространяется на всех работников образовательного учреждения.

8. Решение о назначении Наставником принимает руководитель

9. Наставляемый закрепляется за Наставником посредством оформления заместителем директора по УВР рекомендации на обучение с указанием фамилии, имени, отчества и должностей Наставника и обучаемого Работника, краткого перечня навыков, знаний и умений, которыми должен овладеть Наставляемый с помощью Наставника, срока обучения.

10. За Наставником может быть закреплено одновременно не более 3 молодых специалистов

11. На основании рекомендации издается приказ о назначении Наставника и закреплении за ним Наставляемого.

12. В процессе обучения Наставник может быть заменен в случаях:

- увольнения Наставника;
- перевода на другую работу Наставляемого или Наставника;
- привлечения Наставника к дисциплинарной ответственности;

В остальных случаях заместитель директора по УВР представляет на утверждение директору рекомендацию на замену Наставника.

13. Руководитель учреждения, который осуществляет контроль процесса обучения, имеет право продлить (но не более 6 месяцев) или сократить срок обучения, внести изменения в его программу, заменить наставника, дав указание заместителю директора по УВР оформить новую служебную записку на обучение.

## Примерное положение о наставничестве

### Учитель-студент

#### **1. Наставничество в период прохождения педагогической практики учащимися средних специальных и высших учебных заведений**

1.1. Решение о приеме учащихся средних специальных и высших учебных заведений для прохождения производственной практики принимает руководитель, заместитель директора по УВР.

1.2. Для прохождения производственной практики учащимися средних специальных и высших учебных заведений оформляется приказ, в котором назначается руководитель практики от учебного заведения, указываются данные об учащемся, сроки прохождения практики, структурное подразделение, в котором будет проходить производственная практика, размер надбавки руководителю практики за наставничество.

1.3. За наставником может быть закреплено одновременно не более трех учащихся.

1.4. Руководитель практики обязан:

- организовать и проконтролироватьхождение учащимся инструктажа по технике безопасности, использованию предоставленной информации и технических средств;
- сопровождать закрепленного за ним учащегося при посещении занятий и мероприятий по плану практики

#### **2. Контроль процесса наставничества**

2.1. Необходимость обучения, его задачи и сроки определяется планом практики студента, результатами мониторинга затруднений и др.

Показателями оценки эффективности работы наставников являются: успешное прохождение наставляемым производственной практики; положительные отзывы работодателей о наставляемом; участие в конкурсах профессионального мастерства, студенческих форумах, чемпионатном движении; профильное трудоустройство. Мониторинг деятельности наставников по данным показателям свидетельствует об эффективной целенаправленной деятельности по формированию готовности студентов к профильному трудоустройству.