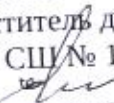


Департамент по образованию администрации Волгограда  
Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 105 ВОРОШИЛОВСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДА»

400120, Россия, г. Волгоград, Ворошиловский район, ул. им. Сашы Филиппова, 1. Тел./факс- 93-04-08, тел. 93-04-13.  
Эл. почта [school105@list.ru](mailto:school105@list.ru). ОКПО – 22359434 ОГРН – 1033400471378 ИНН/КПП – 3445030750/344501001

Согласовано  
Заместитель директора по ВР  
МОУ СШ № 105

  
Е.В. Терновая  
« 01 » 12 / 2019 г.

Утверждаю  
Директор МОУ СШ № 105

  
О.А. Мелишникова  
« 01 » 12 / 2019 г.



## Положение

### "Организация наставничества в школе"

## 1. Общие положения

1.1. Положение об организации наставничества в образовательном учреждении МОУ «Средняя школа № 105 Ворошиловского района Волгограда» Волгоградской области (далее Положение) определяет цель, задачи, и особенность деятельности педагогов-наставников.

1.2. Правовой основой наставничества являются: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в РФ», приказы и распоряжения Министерства образования и науки Российской Федерации, нормативно-региональный проект «Учитель будущего», Положение о региональном педагогическом клубе «Наставник», настоящее Положение.

1.3. Наставничество – форма работы с молодыми и начинающими педагогами, имеющими трудовой стаж до 3 лет в возрасте до 35 лет. Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными качествами и знаниями в области методики преподавания и воспитания со стажем работы не менее 5 лет.

1.4. Положение распространяется на педагогов-наставников из числа педагогов МОУ «Средней школы № 105 Ворошиловского района Волгограда», входящих в региональный педагогический клуб «Наставник» а также педагогов, являющихся победителями и лауреатами конкурсов профессионального мастерства разных лет, победителями конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшим учителям образовательных организаций Волгоградской области (получателей Грантов Президента, Губернатора), педагогов, демонстрирующих успешные педагогические практики.

1.5. Наставничество предусматривает систематическую работу по актуализации профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций молодых педагогов МОУ «Средней школы № 105 Ворошиловского района Волгограда», по их подготовке к использованию новых форм, методов и средств обучения и воспитания, в том числе разработанных и внедряемых в рамках национального проекта «Образование».

1.6. Наставничество обеспечивает возможность для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников МОУ «Средней школы № 105 Ворошиловского района Волгограда», в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, в том числе в форме стажировок.

## 2. Цель и задачи наставничества

2.1. Команда наставников формируется из числа учителей МОУ «Средней школы № 105 Ворошиловского района Волгограда», демонстрирующих высокий уровень профессионального мастерства для оказания помощи молодым учителям МОУ «Средней школы № 105 Ворошиловского района Волгограда» в их профессиональном становлении, а также формирования качественного кадрового состава в образовательном учреждении для



формирования целостной эффективной системы методического сопровождения молодого педагога, основанной на достижениях науки, построении новой практики, накоплении результативности опыта, а также взаимосвязи всех мер, мастерства молодого учителя.

## 2.2. Цели и задачи наставничества:

- совершенствование педагогического опыта молодых учителей МОУ «Средней школы № 105 Ворошиловского района Волгограда» в рамках регионального проекта «Учитель будущего» по системе наставничества;
- поиск новых форм и методов работы с молодыми педагогами МОУ «Средней школы № 105 Ворошиловского района Волгограда»;
- закрепление молодых педагогов в образовательном учреждении с целью решить проблему кадрового обеспечения;
- ускорение процесса профессионального становления и творческого самоопределения учителя;
- профессиональная адаптация педагогических работников;
- создание условий для максимального раскрытия индивидуальных возможностей молодого учителя;
- усвоение лучшего опыта и традиций коллектива образовательного учреждения и региона в целом;
- обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы.

## 3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании Положения/приказа директора школы.

3.2. Наставник рекомендуется для совместной работы с молодыми специалистами в возрасте до 35 лет в первые три года работы.

3.3. Наставничество устанавливается за:

- выпускниками, закончившими высшие и средние профессиональные образовательные учреждения, принятым в образовательное учреждение;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- учителями, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителями, со стажем до 3 лет, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.4. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение профессиональных целей и задач молодым учителем в период наставничества.



#### **4. Направление деятельности наставника:**

##### **4.1. Наставник обязан:**

- организовывать и проводить мероприятия, направленные на адаптацию, обеспечение профессионального развития молодых учителей МОУ «Средней школы № 105 Ворошиловского района Волгограда» в рамках внутри школьной и муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом адаптивную программу работы по МОУ «Средней школы № 105 Ворошиловского района Волгограда»;
- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- изучать результаты работы педагогов и разрабатывать рекомендации по совершенствованию качества образовательной деятельности молодых специалистов;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества;
- разрабатывать и реализовывать индивидуальный образовательный маршрут с педагогами, имеющими профессиональные дефициты.

##### **4.2. Наставник имеет право:**

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста;
- вносить, совместно с молодым специалистом, изменения в адаптивную программу;
- рассматривать на заседании Совета результативность совместной работы.

#### **5. Направление деятельности молодого специалиста:**

##### **5.1. Молодой специалист обязан:**

- выполнять адаптивную программу в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- использовать новые формы, методы и средства обучения и воспитания, в том числе разработанных и внедряемых в рамках национального проекта «Образование»;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

##### **5.2. Молодой специалист имеет право:**

- обращаться за помощью к прикрепленному за ним педагогу-наставнику.

## **6. Документы, регламентирующие наставничество**

6.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора образовательного учреждения об организации наставничества;
- Положение о региональном педагогическом клубе «Наставник»;
- региональный проект «Учитель будущего».

## **7. План работы по организации наставничества в школе**

7.1. План работы по организации наставничества в школе составляется ежегодно в начале учебного года в зависимости от количества молодых специалистов в образовательном учреждении.

7.2. Состав педагогов-наставников для организации наставничества в школе формируется в начале каждого учебного года в зависимости от количества молодых специалистов в образовательном учреждении.