

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Республики  
Хакасия для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,  
«Черногорская школа-интернат»**

Принято на педагогическом совете  
( протокол №1 от 31.08.2021г.)  
с учётом мнения Управляющего совета



**ПОЛОЖЕНИЕ  
о наставничестве**

**Общие положения**

1.1. Настоящее положение о наставничестве в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Республики Хакасия для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Черногорская школа-интернат» (далее – образовательное учреждение) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями), Трудовым кодексом РФ, Методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

1.2. Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Наставничество рассматривается, с одной стороны, как наиболее эффективная разновидность кадровой технологии корпоративного обучения, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок, или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая развитие личности обучающегося, молодого или вновь принятого на работу специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность.

1.3. Куратор - сотрудник образовательного учреждения, который отвечает за организацию программы наставничества.

1.4. Наставниками могут быть педагогические работники, представители сообществ выпускников образовательного учреждения и иные должностные лица,

изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

1.5. Наставляемым может стать любой обучающийся образовательного учреждения, а также молодой специалист и педагогический работник на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

1.6. Наставничество организуется на основании приказа директора ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат»

1.7. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого. Наставник прикрепляется к наставляемому на срок не менее одного года.

1.8. Замена наставника производится приказом директора ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат» в случаях:

- увольнения (отчисления) наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

1.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач индивидуальной программы в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

1.10. Наставничество в образовательном учреждении должно удовлетворять следующим условиям:

- соответствие стратегическим и тактическим целям организации образовательной деятельности ГБОУ РХ «Черногорская школа-интернат»;
- ориентация на мотивационные и профессиональные потребности всех включенных в систему наставничества субъектов;
- поддержка со стороны руководства, четкая и понятная всем категориям сотрудников и обучающихся система отношений.

специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

1.11. Списочный состав наставников утверждается приказом директора.

1.12. За наставником может быть закреплено не более 3 человек.

1.13. Индивидуальный маршрут наставляемого утверждается куратором.

1.14. Критерии эффективной работы наставника:

- посещение мероприятия по развитию наставничества в организации;
- посещение мероприятия по развитию наставничества вне организации, в том числе, региональных;
- проведение успешных встреч с наставляемым;
- создание наставляемым собственного проекта под руководством наставника;
- публикация кейса на сайте, в социальных сетях образовательной организации, муниципальном или региональном СМИ;
- проведение наставником консультации для других наставников (в том числе, с использованием системы электронного и дистанционного образования).

1.15. . Формы и сроки отчетности наставника.

**Реализуются две формы наставничества:**

**«учитель-учитель»; «учитель-ученик».**

**Наставник** по форме «учитель-учитель» формирует отчет о работе в следующем порядке:

Отчет о промежуточных результатах работы - по окончании первого полугодия текущего учебного года

Отчет об итоговых результатах работы - по окончании второго полугодия текущего учебного года

**Форма отчета указана в Приложении 1.**

**1.16. Формы и условия поощрения наставника.**

Материальное поощрение наставников — учителей осуществляется через систему начисления премиальных баллов.

Нематериальное поощрение осуществляется путем награждения самых результативных наставников почетной грамотой Школы, выдвижения кандидатуры лучших наставников на поощрение ведомственными и государственными наградами; лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.

Условия поощрения наставника — учителя:

высокая оценка деятельности наставника наставляемым (по результатам заполнения анкеты (Приложение 2));

активное участие наставляемого в различных общественных мероприятиях под руководством наставника.

## **2. Задачи и направления работы наставника**

**2.1. Задачи наставничества в форме «учитель — ученик»:**

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных коммуникаций внутри Школы;
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

**2.2. Задачи наставничества в форме «учитель — учитель»:**

- формирование потребности заниматься анализом результатов своей деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентирование начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- развитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления учителя;
- сплочение школьного сообщества.

Условия поощрения наставника — учителя:

– высокая оценка деятельности наставника наставляемым (по результатам заполнения анкеты (Приложение 2))

– активное участие наставляемого в различных общественных мероприятиях под руководством наставника

## **3. Права и обязанности наставника и наставляемого**

**3.1.** В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, решениями Совета наставников, локальными актами учреждения, Коллективным договором.

### 3.2. Права наставника и наставляемого

Наставляемый и наставник из числа педагогов имеют право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

### 3.3. Наставник обязан:

наставник - учитель должен:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом карту профессионального развития педагога с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю – предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом карту профессионального развития педагога; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного

воздействия;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### 3.4. Наставляемый обязан

наставляемый — учитель должен

- изучать ФЗ -273 «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- разработать и осуществлять работу по карте индивидуального профессионального развития, согласованную с наставником;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладеть практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

#### 3.5. Наставляемый ученик должен:

- участвовать в мероприятиях, предусмотренных планом наставнической работы;
- относиться ответственно к организуемым мероприятиям;
- уважать права наставника.

Приложение 1

### Отчет о работе наставника по форме «учитель-учитель» за (указывается период)

Количество проведенных мероприятий совместно с наставляемым с указанием темы и формы мероприятия
Количество материалов, размещенных в СМИ по итогам мероприятий с указанием характера материалов (статья, репортаж, методические материалы)
Количество выступлений с обобщением опыта

Дата

Подпись

Приложение 2

### Анкета наставника (учитель-ученик)

Инструкция

Оцени в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



4. Насколько полезны/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
12. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

16. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

#### Анкета наставляемого (учитель-ученик)

##### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Что Вы ожидали от программы?										
13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Форма «учитель - учитель»**

**Анкета наставника**

**Инструкция**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезны/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. На сколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Анкета наставляемого**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной должностной	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

адаптации										
<b>7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>10. Качество программы профессиональной адаптации</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>11. Ощущение поддержки от наставника</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10