

Первичная профсоюзная организация  
Муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 64

Председатель профсоюзного  
комитета МАОУ СОШ № 64  
А. Моторкина  
« 12 » декабря 2024 г.



Муниципальное автономное  
общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 64

Директор МАОУ СОШ № 64  
Н.Н. Бурлева  
« 12 » декабря 2024 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 64  
(МАОУ СОШ № 64)

утверждено на Общем собрании работников  
(протокол от 06.12.2024 г. № 2)

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников (далее – Положение) Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 64 (далее – образовательная организация), определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

1.2. Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества и Примерным положением о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации (утверждено Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг.).

1.3. В Положении используются следующие понятия:

наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;

наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;

молодой педагог (молодой специалист) – педагогический работник в возрасте до 35 лет, впервые приступивший к трудовой деятельности и имеющий стаж педагогической работы от 0 до 3 лет;

начинающий педагог (начинающий специалист) – педагогический работник независимо от возраста и стажа работы, имеющий стаж педагогической деятельности от 0 до 3 лет.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в муниципальных мероприятиях для молодых педагогов и их наставников принимает руководитель образовательной организации при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса.

1.5. Наставляемому педагогическому работнику испытательный срок при приеме на работу не устанавливается.

1.7. Наставнику на период участия в системе наставничества устанавливается доплата в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

1.8. Действие Положения распространяется также на педагогических работников образовательной организации, осуществляющих руководство практической подготовкой студентов, направляемых в образовательную организацию для прохождения учебной и (или) производственной практики.

## **2. Цели и задачи системы наставничества. Формы наставничества**

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых / начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых / начинающих педагогов;

оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с

традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

содействие в выработке у наставляемых навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

знакомство наставляемых с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. Формы наставничества педагогических работников:

2.3.1. По количеству участников:

индивидуальное (персональное) – закрепление за наставником одного наставляемого;

групповое – наставничество распространяется на группу специалистов;

коллективно-индивидуальное – наставничество над молодым работником осуществляет структурное подразделение, трудовой коллектив, группа сотрудников;

коллективно-групповое – наставничество педагогического коллектива или группы специалистов осуществляется над группой молодых работников.

2.3.2. По виду взаимодействия участников:

традиционное – наставником является педагогический работник с большим стажем и опытом работы, наставляемым – молодой / начинающий специалист;

обратное – наставником является молодой / начинающий специалист, наставником – специалист, имеющий большой опыт и стаж работы (данная форма эффективна при освоении и внедрении современных образовательных технологий).

2.3.3. По статусу участников:

учитель-учитель;

учитель-студент.

### **3. Организация системы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации.

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия.

3.3. За выполнение работы по наставничеству наставнику на период её выполнения устанавливается доплата, которая в обязательном порядке указывается в трудовом договоре с работником. Размер доплаты определяется в соответствии с Положением об оплате труда образовательной организации.

3.4. Педагогический работник может быть назначен наставником двум и более наставляемым. В этом случае доплата за наставничество устанавливается не более чем в двойном размере.

3.5. Продолжительность рабочего времени, необходимого педагогу для выполнения работы по наставничеству, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.6. Планирование, координация, контроль и оценка работы наставников и наставляемых в период наставничества осуществляется заместителем руководителя по научно-методической деятельности.

### **4. Права и обязанности наставника**

4.1. Права наставника:

привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

знакомится в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий;

проходить аттестацию в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник» в соответствии с разделом IV Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196.

#### 4.2. Обязанности наставника:

руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым;

осуществлять включение молодого / начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере;

создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

содействовать укреплению и повышению уровня престижности профессиональной педагогической деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых / начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;

сохранять конфиденциальность персональных данных наставляемого.

### **5. Права и обязанности наставляемого**

#### 5.1. Права наставляемого:

систематически повышать свой профессиональный уровень;

обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью.

#### 5.2. Обязанности наставляемого:

Изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

## **6. Процесс формирования пар и групп наставников и наставляемых.**

### **Ответственность участников системы наставничества**

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется на добровольной основе по основным критериям:

профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

у наставнической пары должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе пары наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

6.3. В случае если наставник или наставляемый не исполняет обязанности, определенные пунктами 4 и 5 настоящего Положения, состав наставнической пары (группы) может быть изменен приказом руководителя образовательной организации.

## **7. Заключительные положения**

Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 669156940959655819463310575184336563501118402771

Владелец Бурляева Надежда Николаевна

Действителен с 15.01.2025 по 15.01.2026