

Утверждено  
протокол педагогического  
совета МУ Центр «Стимул»

03/02-04 от 30.08.2021г.



Согласовано

Директор МУ Центр «Стимул»

Н.Н.Шпейнова

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о наставничестве молодых специалистов

муниципального учреждения Центр психолого- педагогической, медико –  
социальной помощи «Стимул» Тутаевского муниципального района.

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве молодых специалистов (далее положение) муниципального учреждения Центр психолого- педагогической, медико – социальной помощи «Стимул» Тутаевского муниципального района (далее Центр) определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.

1.2. Положение распространяется на педагогов –наставников молодых специалистов, назначенных приказом директора Центра.

1.3. Настоящее положение определяет права и обязанности наставников и порядок организации работы с молодыми педагогами.

1.4. В своей деятельности наставники руководствуются Федеральным законом от 29.12.2012 №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативно –правовыми документами федерального, регионального и муниципального уровней.

#### 2. Цель и задачи наставничества:

Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации молодых специалистов Центра к квалифицированному исполнению должностных обязанностей.

2.1. Цель - оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей; формирование качественного кадрового состава в учреждении.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- ускорение процесса профессионального становления молодых специалистов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- ускорение процесса адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;
- закрепление педагога в учреждении, повышение мотивации к установлению длительных трудовых отношений с работодателем. формирование стабильного кадрового состава, создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата;
- поиск новых форм и методов работы с молодыми специалистами;
- создание условий для максимального раскрытия индивидуальных возможностей молодого педагога, развитие профессионально значимых качеств его личности.

#### 3. Организационные основы наставничества

3.1. Педагогическим советом Центра подбираются и рассматриваются наставники из наиболее подготовленных работников учреждения, обладающих высокими уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт в методической работе, стабильные показатели, пользующиеся авторитетом в коллективе, имеющие стаж работы в организации и опыт работы по



профессии (специальности, направлению подготовки) не менее пяти лет.

3.2. Назначение наставника утверждается приказом директора Центра по рекомендации педагогического совета.

3.3. Наставничество устанавливается продолжительностью от 6 месяцев до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.4. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать двух.

3.5. Наставничество устанавливается над следующими сотрудниками:

- впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;
- принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 1 года) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);
- специалистами, переведенными (назначенными) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков.

3.6. Замена наставника производится в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;

Замена наставника осуществляется приказом организации.

3.6. Показатели оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач профессиональной деятельности молодым специалистом в период наставничества.

3.7. Исходя из потребности молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества (далее - индивидуальный план).

Индивидуальный план может включать:

- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом и коллективом;
- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями;
- совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;
- выполнение лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических заданий;
- перечень мер по закреплению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, профессиональных знаний и навыков;
- перечень мер по содействию в выполнении должностных обязанностей;
- другие мероприятия по наставничеству.

3.8. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, знакомится с индивидуальным планом.

3.9 В целях поощрения наставника, за осуществление наставничества работодатель



вправе предусмотреть: доплату, размер которой устанавливается локальными нормативными актами организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации; объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации; материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации);

3.10. За ненадлежащее исполнение обязанностей наставник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

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

##### **4.1. Наставник имеет право:**

- вносить предложения директору Центра и /или руководителю структурного подразделения, в котором работает молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставничество, о создании условий для совместной работы;
- требовать от педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с педагогической, образовательной деятельностью;
- осуществлять контроль за выполнением различных видов педагогической деятельности молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы.

##### **4.2. Наставник обязан:**

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов организации в сфере образования при осуществлении наставнической деятельности;
- изучать результаты деятельности педагога и разрабатывать рекомендации по совершенствованию качества образовательной деятельности молодых специалистов;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, тренингов, консультаций и других видов педагогической деятельности, совместно устранять допущенные ошибки.
- периодически докладывать директору Центра о процессе адаптации молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество, его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления.

#### **5. Права и обязанности лица, в отношении которого осуществляется наставничество:**

##### **5.1. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:**

- пользоваться имеющимся оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой и иной инфраструктурой организации в целях исполнения своих должностных обязанностей и прохождения наставничества;
- участвовать в составлении индивидуального плана;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями;

##### **5.2. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, обязано:**

- изучать законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты Центра и руководствоваться ими при исполнении должностных обязанностей;
- выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные в нем сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Центра;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления деятельности, полномочия и организацию работы в Центре;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных обязанностей, совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей, устранять совместно с наставником допущенные ошибки;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;

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

К документам, регламентирующим деятельность наставников относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора МУ центр Стимул о закреплении наставника;
- индивидуальный план наставничества;
- соглашение наставника с молодым специалистом.

#### **7. Завершение индивидуального плана наставничества:**

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

7.2. Изменение сроков реализации индивидуального плана наставничества педагогических работников. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

#### **8. Заключительные положения:**

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

8.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.