

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
Городского округа «город Ирбит» Свердловской области  
«Средняя общеобразовательная школа №10»

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
МАОУ «Школа № 10»  
протокол от 25.03.2022 № 1



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ «Школа № 10»  
Е.В.Ислентьева  
Приказ от 30.03.2022 г. № 20-ОД/2

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об организации наставничества педагогических работников в МАОУ «Школа № 10»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об организации наставничества педагогических работников (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества. В Положении используются следующие понятия:

**Наставничество** - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

**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.

**Форма наставничества** - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Персонализированная программа наставничества** - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.2. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

принцип **научности** - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

принцип **системности и стратегической целостности** - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех



необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

принцип **легитимности** подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

принцип **обеспечения суверенных прав личности** предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

принцип **добровольности, свободы выбора, учета многофакторности** в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

принцип **аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

принцип **личной ответственности** предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности - куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

принцип **индивидуализации и персонализации** наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

принцип **равенства** признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

**1.3.** 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 мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

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

**2.1. Цель** системы наставничества педагогических работников в образовательной организации - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества 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:

**содействовать созданию** в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем



**виртуальное (дистанционное) наставничество** - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник - наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

**наставничество в группе** - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

**краткосрочное или целеполагающее наставничество** - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

**реверсивное наставничество** - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

**ситуационное наставничество** - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**традиционная форма наставничества («один-на-один»)** - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

**руководитель образовательной организации - учитель** способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации - учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

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

**3.1.** Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

**3.2.** Педагогический работник назначается наставником приказом руководителя образовательной организации с его письменного согласия.

**3.3.** Руководитель образовательной организации:

**осуществляет общее руководство** и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

**издает локальные акты** образовательной организации о внедрении



(применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

**утверждает куратора** реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

**утверждает Дорожную карту** (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации ;

**издает приказ(ы)** о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

**способствует созданию** сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

**способствует** организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

#### 3.4. Куратор реализации программ наставничества:

**назначается** руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

**своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует** информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

**разрабатывает** Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

**курирует** процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

**организует** совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

**осуществляет** мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

#### 3.5. Наставников выбирают из числа:

**опытных педагогов**, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;



**педагогов и иных специалистов**, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;

**педагогов-профессионалов**, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

**методически ориентированных педагогов** или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;

**педагогов, готовых к самосовершенствованию**, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

**3.6.** Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях школьного методического объединения, согласовываются с заместителем директора по УВР и утверждаются на заседании Методического совета.

**3.7.** Назначение наставника производится при обоюдном добровольном согласии предполагаемого наставника и начинающего учителя, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к начинающему учителю на срок не менее одного года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее одного месяца с момента назначения начинающего учителя на должность.

**3.8.** Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников школы:

впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;

выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;

учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

**3.9.** Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода наставника на другую работу;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного;
- письменным заявлением наставника об отказе от своих полномочий по иным причинам (в том числе, без указания причины).



**3.10.** Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение профессиональных целей и задач начинающим учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

**3.11.** За успешную работу наставник отмечается директором ОУ по действующей системе поощрения.

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

##### **4.1. Права наставника:**

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

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

**обращаться** с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

**осуществлять** мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

##### **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 по программе наставничества (предметные объединения, психологическая служба, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);

**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;

**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;

**осуществлять** включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

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

**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.

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

### **5.1. Права наставляемого:**

**систематически повышать** свой профессиональный уровень;  
**участвовать** в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

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

**вносить** на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;

**обращаться** к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

### **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;

**реализовывать** мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

**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 педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество**

### **6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:**

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

у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках



программы наставничества.

**6.2.** Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

## **7. Завершение персонализированной программы наставничества**

**7.1.** Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).

**7.2.** Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников или корректировка ее содержания возможно по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов.

## **8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации**

**8.1.** Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

**8.2.** Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

## **9. Заключительные положения**

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

**9.2.** 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.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575844

Владелец Ислентьева Елена Васильевна

Действителен с 28.03.2022 по 28.03.2023