



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ГОРОДА ИРКУТСКА СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 57  
(МБОУ г. Иркутска СОШ № 57)

## ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

### Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее определяет характеристики, основные принципы, цели и задачи, организацию системы наставничества для педагогических работников МБОУ г. Иркутска СОШ №57. Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.2. Положение о наставничестве разработано на основании:

- 1) письме Министерства Просвещения РФ от 21 декабря 2021 года № АЗ-112808 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
- 2) распоряжение заместителя Председателя правительства Иркутской области от 16.11.2020 №97-рзп «О концепции непрерывного педагогического образования Иркутской области 2020 – 2025 годы».

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие **понятия**:

**Дефицит профессиональных компетенций** – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, различных затруднений в реализации трудовых функций.

**Диагностика профессиональных компетенций** – комплекс оценочных процедур, обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Наставничество** – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как

в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник-группа наставляемых») форме.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Персонализированная программа наставничества** – краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм наставничества и форм организации наставничества, участников наставляемой деятельности, направления деятельности и перечень мероприятий, направленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого на поддержку его сильных сторон.

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

**Форма организации наставничества** – способ реализации наставничества.

1.4. **Целью** внедрения системы наставничества является реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующая непрерывному росту и самоопределению, профилактике профессионального выгорания, личностному и социальному развитию педагогических работников, закреплению молодых педагогов и пришедших в образовательную педагогов, имеющих опыт.

1.5. **Задачи** реализации целевой модели наставничества:

- содействие созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников путём проектирования их индивидуального образовательного маршрута.
- содействие развитию профессиональных компетенций педагогических работников в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных педагогических технологий.
- содействие увеличению числа закрепившихся в образовательной организации педагогических работников.

- оказание помощи в профессиональной и адаптации педагогического работника, в отношении которого происходит наставничество, в ознакомление с традициями и укладом образовательной организации, в преодоление профессиональных трудностей.
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогического работника (наставляемого), развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные обязанности в соответствии с занимаемой должностью.
- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества.
- повышение мотивации педагогов к профессиональному саморазвитию и профессиональной самореализации, участию в профессиональных конкурсах, программах, стажировках.

1.6. Основными **принципами** наставничества являются:

- 1) принцип научности – применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества.
- 2) принцип системности – реализация практик наставничества с охватом компонентом системы образования.
- 3) принцип легитимности – соответствие деятельности по реализации программ наставничества законодательству РФ.
- 4) принцип добровольности – свобода выбора совместной деятельности наставника и наставляемого, свобода выбора вхождения в наставляемую пару.
- 5) принцип личной ответственности – ответственное отношение всех субъектов наставнической деятельности к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору стратегий и механизмов наставничества.
- 6) принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуального образовательного маршрута.

## **Глава 2. Условия, ресурсы и организация системы наставничества**

### **2.1. Кадровые условия:**

- 1) наличие руководителя, разделяющего ценности наставничества.
- 2) наличие куратора по реализации программ наставничества.
- 3) наличие специалистов: молодых педагогов, вновь прибывших педагогов, опытных педагогов, победителей профессиональных конкурсов муниципального или регионального уровней.

### **2.2. Условия и ресурсы для системы наставничества:**

- 1) формирование школьной базы наставников.
- 2) наличие приказа о назначении куратора.
- 3) наличие дорожной карты по реализации системы наставничества.
- 4) разработка программ наставничества в наставляемой паре.
- 5) оказание методической помощи наставникам и наставляемым по вопросам разработки и реализации программ наставничества.

- 6) формирование реестра успешных форм и практик по реализации системы наставничества.
- 7) обобщение и распространение успешного опыта работы наставника.
- 8) осуществление мониторинга реализации системы наставничества, формирование рекомендаций.

### 2.3. Функции куратора:

- 1) подготовка предложений руководителю МБОУ г. Иркутска СОШ№57 для утверждения состава МО наставников в организации.
- 2) своевременная актуализация информации о наличии в школе педагогических работников, которых необходимо включить в наставническую деятельность.
- 3) ведение банка наставников и наставляемых.
- 4) разработка плана мероприятий по реализации системы наставничества в школе.
- 5) организация мониторинга реализации системы наставничества в школе.
- 6) фиксирование данных о количестве участников программ наставничества.

### 2.4. Критерии отбора наставников:

- 1) высокий уровень профессиональной компетенции (методическая ориентированность, готовность к самосовершенствованию, социальная мобильность).
- 2) хороший уровень коммуникативных навыков и гибкость в общении
- 3) наличие лидерских качеств, авторитет среди педагогических работников.
- 4) способность делиться профессиональным опытом.
- 5) заинтересованность в успехах наставляемого и готовность нести ответственность за результаты его работы.

2.5. Назначение наставника происходит на основе приказа образовательной организации. Замена наставника происходит в случае:

- 1) его личного заявления.
- 2) в ситуации длительного отсутствия наставника
- 3) в случае увольнения или перевода на другое место работы
- 4) в случае психологической несовместимости наставника и наставляемого.

### 2.6. Формирование наставнических пар:

Формирование пар осуществляется по основаниям:

- 1) личный опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого.
- 2) взаимный интерес и симпатия, позволяющие эффективно работать в рамках программы наставничества.

### 2.7. Функции наставника:

- 1) разрабатывать совместно с наставляемым программы наставничества с учетом запросов наставляемого, его методической компетентности, уровня мотивации.
- 2) сопровождать процесс рефлексии.

- 3) консультировать по планированию уроков, занятий внеурочной деятельности, ведению проектной деятельности, внедрения новых педагогических технологий, участию в профессиональных конкурсах.
- 4) привлекать наставляемого к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию профессионального кругозора.
- 5) сообщать куратору о реализации программ наставничества.
- 6) участвовать в мероприятиях по обобщению и распространению опыта наставничества или в профессиональных конкурсах с наставляемым по успешной системе наставничества.

#### 2.7. Права наставника:

- 1) привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программ наставничества.
- 2) выбирать формы и методы воздействия с наставляемым и осуществлять контроль своевременности выполнения.
- 3) участвовать в вопросах, связанных с внедрением системы наставничества в школе.
- 4) обращаться к куратору по реализации программ наставничества с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию.

### **Глава 3. Реализация системы наставничества**

#### 3.1. Наставничество осуществляется в отношении:

- 1) молодых, начинающих педагогов.
- 2) педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва.
- 3) педагогических работников, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы.
- 4) педагогических работников, желающих овладеть современными образовательными технологиями, цифровыми навыками и повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении.
- 5) педагогических работников, испытывающие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике.

#### 3.2. Права наставляемого:

- 1) пользоваться документацией школы и иными ресурсами, обеспечивающие реализацию программ наставничества.
- 2) повышать свой профессиональный уровень.
- 3) участвовать в составлении программы наставничества.
- 4) вносить предложения по совершенствованию программ наставничества.
- 5) обращаться к наставнику за советом.
- 6) участвовать в оценке реализации программ наставничества и условиями реализации системы наставничества.
- 7) обращаться к куратору с ходатайством о замене наставника.

#### 3.3. Обязанности наставляемого:

- 1) изучать нормативные документы и локальные акты школы.

- 2) реализовывать мероприятия плана программы наставничества.
- 3) выполнять указания и рекомендации наставника.
- 4) совместно с наставником развивать дефицитные компетенции.
- 5) проявлять дисциплинированность, ответственное отношение и культуру в работе.
- 6) сообщать наставнику о трудностях, возникающих в реализации программы наставничества.
- 7) принимать участие в методических мероприятиях с наставником.

#### 3.4. Модели взаимодействия:

1) Взаимодействие *«опытный педагог – молодой специалист»*, для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков. Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

2) Взаимодействие *«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»*. Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями, не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого.

3) Взаимодействие *«педагог-новатор – консервативный педагог»*, при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта.

4) Взаимодействие *«опытный предметник – неопытный предметник»*, которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических

конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

### 3.5. Виды наставничества:

**Краткосрочное 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 реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Скоростное консультационное наставничество** – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

**Традиционная форма наставничества** – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени.

В начале учебного года и вновь прибывшие педагоги посещают установочную сессию для знакомства с документацией, традиционными мероприятиями и другими важными вопросами по осуществлению образовательной деятельности в организации.

#### Тематический план установочной сессии для наставляемых:

№п.п.	Тема беседы	Ответственный
1	Знакомство с локально-нормативными актами образовательной организацией.	Кудашкина Ю.К., директор
2	Ведение электронного журнала «Дневник».	Баяндина Е.В., заместитель директора
3	Рабочая документация классного руководителя.	Игнатова М.Ю., заместитель директора
4	Организация психоло-педагогического сопровождения в организации. Организация индивидуальной работы.	Мотошкина Т.В., заместитель директора
5	Проектная деятельность в работе учителя.	Белюсова Н.М., заместитель директора
6	Профессиональное развитие педагога.	Кушаева Ю.В., куратор по наставнической деятельности
7	Этический кодекс педагога.	Кудашкина Ю.К., директор



3.6. Система поощрения эффективной работы наставника и наставляемого.

Эффективные практики по реализации системы наставничества (выступление с целью распространения опыта, совместное планирование и проведение мероприятий наставнической парой, совместное участие наставника и наставляемого в конкурсах по внедрению системы наставничества) может премироваться через Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Иркутска средней общеобразовательной школы № 57.

#### **Глава 4. Ожидаемые результаты**

4.1. Условия завершения программы наставничества.

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- 1) завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- 2) по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- 3) по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

4.2. Оценка результативности внедрения системы наставничества.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов могут быть:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов.
- процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы, снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
- увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества.

- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде.
- успешное прохождение процедуры аттестации молодыми педагогами через 3 года или вновь приступившими к профессиональной деятельности после длительного перерыва.
- результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах различных уровней.

### **Глава 5. Условия публикации результатов системы наставничества на сайте образовательной организации**

Для размещения информации о реализации системы наставничества создаётся специальный раздел (рубрика), где размещается информация о реализуемых программах наставничества. Результаты реализации наставничества публикуются после их завершения. Периодичность публикаций не реже 1 сообщения в 1 месяц.

