


«Согласовано»  
на заседании  
Педагогического совета  
протокол № 3 от 29 апреля  
2022 г.

«Утверждаю»  
Директор  
«Универс»  
Г.И. Юстус  
«29» апреля 2022 г.  
приказ № 161д от 29.04.2022 г.



## **Положение о системе наставничества педагогических работников в MAOU «КУГ № 1 – Универс»**

### **1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным проектом «Современная школа» Национального проекта «Образование»;
- письмом Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/28 «Об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению (целевой модели) наставничества»;
- Приказом Министерства образования Красноярского края от 30 ноября 2020 г. № 590-11-05 «Региональная целевая модель наставничества».

1.2 Настоящее Положение определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

### 1.3 Общие положения

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

*Наставник* – педагогический работник MAOU «КУГ № 1 – Универс» (далее – Гимназия), назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество.

*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.

*Программа наставничества* – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

*Куратор* – сотрудник Гимназии, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная

персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая участников наставничества, направления и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.4 Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип *научности* – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) 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;
- 3) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 4) принцип *личной ответственности* – предполагает ответственное поведение куратора, наставника, наставляемого к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- 5) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития.

1.5 Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу Гимназии. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает директор Гимназии в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в Гимназии и замены их отсутствия.

1.6 В Гимназии применяются разнообразные *формы наставничества* («педагог – педагог», «методист – педагог», «педагог – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог Гимназии» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

*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.

*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.

*Скоростное наставничество* – однократная встреча наставляемого (наставляемых) 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 на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

*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.

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

2.1 *Цель* системы наставничества педагогических работников в Гимназии – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в Гимназии, 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 Гимназии психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в непрерывном профессиональном развитии и

- методическую поддержку педагогическим работникам Гимназии;
- содействовать развитию связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
  - содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
  - оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности Гимназии, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.

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

3.1 Наставничество организуется на основании приказа директора Гимназии.

3.2 Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора Гимназии.

3.3 Директор Гимназии:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения и применения системы наставничества педагогических работников в Гимназии;
- издает локальные акты Гимназии о внедрении и применении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в Гимназии;
- 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;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников Гимназии.

3.4 Куратор реализации программ наставничества:

- назначается директором Гимназии из числа заместителей директора;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в Гимназии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Гимназии;
- ведет персонифицированный учет наставников и наставляемых;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в Гимназии, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения их квалификации, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества.

### 3.5 Права и обязанности наставника

#### 3.5.1 Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников Гимназии 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 директору Гимназии с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

#### 3.5.2 Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами Гимназии при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами Гимназии, осуществляющими работу с наставляемым по программенаставничества (предметные объединения, психологическая служба, Служба мониторинга, методический, педагогический совет и пр.);
- 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;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской 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.

### 3.6 Права и обязанности наставляемого

#### 3.6.1 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 Гимназии;
- обращаться к куратору или директору Гимназии с ходатайством о замене наставника.

#### 3.6.2 Обязанности наставляемого:

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения.

## **4. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество**

### 4.1 Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должны сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

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

## **5. Завершение персонализированной программы**

### **наставничества**

5.1 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).

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