

РАССМОТРЕНО:  
на Педагогическом совете  
МБОУ «Гимназия №11»  
Протокол от 29.08.2024 № 17



## ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве для педагогических работников МБОУ «Гимназия №11»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников МБОУ «Гимназия № 11» (далее - «Положение»), определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников МБОУ «Гимназия № 11» (далее - гимназия). Положение разработано в соответствии

1.1.1. с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях и Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, разработанными Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации и направленными письмом Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 (далее соответственно - «Методические рекомендации», «Методические рекомендации для образовательных организаций»);

1.1.2. с Приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 № 27 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае»;

1.1.3. с Приказом МКУ «Управление образования» г. Рубцовска от 29.12.2023 № 893 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Рубцовска, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ».

1.2. Основные понятия, используемые в Положении:

1.2.1. Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию и коррекции персонализированной программы наставничества.

1.2.2. Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

1.2.3. Наставляемый - участник персонализированной программы 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.

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

1.2.5. Персонализированная программа наставничества - краткосрочная (от трех месяцев до одного года, при необходимости может быть продлена) персонализированная программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и поддержку его сильных сторон.

## **2. Цели, задачи, основные принципы наставничества**

2.1. Цель наставничества - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МБОУ «Гимназия № 11», способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению в профессии педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.2. Основные задачи наставничества:

- содействовать созданию в МБОУ «Гимназия №11» психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества.

2.3. Основными принципами наставничества являются:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов;
- принцип индивидуализации и персонализации;
- принцип вариативности форм и видов наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности.

## **3. Порядок организации осуществления наставничества**

3.1. Порядок осуществления наставничества устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации с учетом настоящего Положения и Методических рекомендаций для образовательных организаций.

3.2. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляет директор гимназии.

3.3. Директор гимназии:

3.3.1. осуществляет общее руководство и координацию применения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в гимназии;

3.3.2. издает локальные акты гимназии о применении системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в гимназии;

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

3.3.4. утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в гимназии;

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

3.3.6. 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:

- 3.4.1. Назначается директором гимназии из числа заместителей руководителя;
- 3.4.2. Своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в гимназии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- 3.4.3. Предлагает директору гимназии для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);
- 3.4.4. Разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в гимназии;
- 3.4.5. Совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта гимназии/страницы, социальных сетей;
- 3.4.6. Формирует банк индивидуальных/ групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;
- 3.4.7. Осуществляет координацию деятельности по наставничеству соответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- 3.4.8. Организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- 3.4.9. Курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- 3.4.10. Организует совместно с директором гимназии мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в гимназии;
- 3.4.11. Осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в гимназии, 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;
- 3.4.12. Фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).
- 3.5. Методическое объединение наставников/комиссия/совет (при его наличии):
  - 3.5.1. Совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в гимназии;
  - 3.5.2. Ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);
  - 3.5.3. Разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
  - 3.5.4. принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
  - 3.5.5. осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
  - 3.5.6. осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в гимназии;
  - 3.5.7. участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
  - 3.5.8. является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций медиации;

3.5.9. совместно с директором гимназии, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

3.6. Наставник назначается приказом директором гимназии с его письменного согласия.

3.7. Реализация наставничества осуществляется гимназией с учетом Методических рекомендаций для образовательных организаций.

3.8. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников в гимназии предполагает подбор и формирование наставнических пар или групп с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар или групп.

#### **4. Формы и виды наставничества**

4.1. В отношении педагогических работников в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций реализуются: различные формы наставничества: «педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - студент педагогического вуза/колледжа», «педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации», «социальный партнер - педагог образовательной организации»;

различные виды наставничества: виртуальное (дистанционное) наставничество, наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее наставничество, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество, скоростное консультационное наставничество, традиционное наставничество («один на один»).

4.2. Применение форм и видов наставничества определяется в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

#### **5. Мотивирование реализации наставничества**

5.1. Мотивирование реализации наставничества включает в себя материальные и нематериальные способы стимулирования.

5.1.1. Материальные способы стимулирования - выплаты стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставничества локальными нормативными актами гимназии в соответствии с действующим законодательством. В МБОУ «Гимназия № 11» стимулирование осуществляется в соответствии с Положением о фонде оплаты труда.

5.1.2. К материальным способам стимулирования относится возможность аттестации педагогов в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» и «педагог-наставник». К указанной аттестации допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

**Показатели деятельности педагогов для квалификационной категории «педагог-методист»** («Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденный Приказом Министерства просвещения Российской Федерации № 196 от 24.03.2023г):

- руководство методическим объединением педагогических работников гимназии и активное участие в методической работе гимназии;

- руководство разработкой программно-методического сопровождения образовательного процесса, в том числе методического сопровождения реализации инновационных образовательных программ и проектов в гимназии;

- методическая поддержка педагогических гимназии при подготовке к участию в профессиональных конкурсах;

- участие в методической поддержке (сопровождении) педагогических работников гимназии, направленной на их профессиональное развитие, преодоление профессиональных дефицитов;

- передача опыта по применению в гимназии авторских и (или) учебно-методических разработок.

**Показатели деятельности педагогов для квалификационной категории «педагог-наставник»** («Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность», утвержденный Приказом Министерства просвещения Российской Федерации № 196 от 24.03.2023г):

- руководство практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) образовательным программам высшего образования;

- наставничество в отношении педагогических работников гимназии, активного сопровождения их профессионального развития в гимназии;

- содействие в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;

- распространение авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в гимназии.

Дифференциация оплаты труда за наличие квалификационной категории «педагог-методист» обеспечивается только при условии выполнения учителем дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, не входящей в должностные обязанности (такой работой, к примеру, может являться руководство методическим объединением образовательной организации). Размер выплаты определяется локальными нормативными актами с учетом нормативных правовых актов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и не зависит от объема учебной нагрузки учителя (Письмо Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 17 августа 2023 г. N 08-1510/394)

5.1.3. Нематериальные способы стимулирования определяются гимназией самостоятельно с учетом Методических рекомендаций, направлены на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров гимназии, органов местного самоуправления, органов государственной власти различных уровней;

- наставническая деятельность учитывается при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций Алтайского края могут быть рекомендованы к награждению следующими государственными наградами Российской Федерации: знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; ведомственные награды Минпросвещения России - нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении конкурсов профессионального мастерства регионального и муниципального уровней, а также в рамках реализации программ поддержки педагогических работников в Алтайском крае.

## **6. Завершение персонализированной программы наставничества**

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в следующих случаях:

- персонализированная программа наставничества реализована в полном объеме по результатам оценки эффективности ее реализации;

- реализация персонализированной программы наставничества завершена по инициативе наставника и (или) наставляемого;

- в иных случаях, предусмотренных Методическими рекомендациями для образовательных организаций.

## **7. Оценка эффективности и результативности реализации наставничества, персонализированных программ наставничества**

7.1. Гимназией в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций проводится мониторинг работы «наставник - наставляемый», оценка эффективности и результативности: реализации персонализированной программы

наставничества, в том числе посредством проведения мониторинга работы «наставник-наставляемый»; внедрения (применения) наставничества в образовательной организации.

7.2. Гимназия вправе самостоятельно определять критерии и инструменты проведения мониторинга, оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества в гимназии.

### Критерии отбора/выдвижения наставников

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

- наличие личного желания стать наставником;
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций: способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии
«Ученик – ученик»	<ul style="list-style-type: none"><li>• активный обучающийся уровня среднего общего образования, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты;</li><li>• победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований;</li><li>• лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность);</li><li>• возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений</li></ul>
«Учитель – учитель»	<ul style="list-style-type: none"><li>• опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров);</li><li>• педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества образовательной организации;</li><li>• обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</li></ul>
«Студент – ученик»	<ul style="list-style-type: none"><li>• ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды;</li><li>• участник образовательных, спортивных, творческих проектов;</li><li>• увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим;</li><li>• образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности</li></ul>

**Заявление кандидата в наставники**

Директору МБОУ «Гимназия №11»

Шутковой Л.С.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(полные Ф. И. О. и должность кандидата в наставники)

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества МБОУ «Гимназия №11 » на 2024/25 учебный год.

Контакты кандидата: тел. \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

С Положением о программе наставничества МБОУ «Гимназия №11» ознакомлен(а).

Дата написания заявления « \_\_\_\_ » августа 20\_\_ г.

Подпись \_\_\_\_\_

Расшифровка подписи \_\_\_\_\_

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ, « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись \_\_\_\_\_

Расшифровка подписи \_\_\_\_\_