

**МОБУ “Волховская городская гимназия №3
имени Героя Советского Союза Александра Лукьянова”**

ПРИНЯТО

решением педсовета
протокол № 5 от 12.01.2022

УТВЕРЖДЕНО

приказ № 42
от 31.01.2022 г.

Изменения утверждены приказом № 317 от 28.04.2025г.

Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества для педагогических работников МОБУ “Волховская городская гимназия №3 имени Героя Советского Союза Александра Лукьянова” (далее - Гимназия).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями:

Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года N 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста";

Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленными совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года N АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года N 657;

Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования, утвержденного приказом комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 06 декабря 2022 года № 45 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования»;

Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Волховского муниципального района, утвержденного распоряжением комитета по образованию администрации Волховского муниципального района от 12.01.2023 г. № 7.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Гимназии;

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;

куратор - сотрудник Гимназии, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества;

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

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.

1.4. Основными принципами реализации наставничества педагогических работников являются:

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

принцип системности и стратегической целостности - разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

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

принцип обеспечения суверенных прав личности - 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 - формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

принцип личной ответственности - ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого) к внедрению

практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

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

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

1.5. Участие в наставничестве не должно наносить ущерба образовательному процессу в Гимназии.

2. Цель и задачи наставничества педагогических работников

2.1. Цель наставничества педагогических работников - обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников Гимназии, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых педагогов.

2.2. Задачи наставничества педагогических работников:

содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

оказывать помощь в формировании цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников;

оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в Гимназии;

способствовать формированию единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества;

содействовать созданию в Гимназии психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных форм наставничества;

содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых педагогов;

оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности Гимназии, ознакомлении с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3. Формы наставничества педагогических работников

3.1. Наставничество педагогических работников может иметь следующие формы:

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, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения "наставник - наставляемый";

традиционная форма наставничества - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Как правило, проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики;

форма наставничества "педагог - педагог" - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары "педагог-профессионал - педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения".

3.2. 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.

4. Организация наставничества педагогических работников

4.1. Наставничество организуется на основании утвержденного руководителем Гимназии Положения о наставничестве педагогических работников.

4.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя Гимназии.

4.3. Руководитель Гимназии:

осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников в Гимназии;

издает локальные акты Гимназии о внедрении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в Гимназии;

назначает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, назначает наставников;

утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о наставничестве педагогических работников в Гимназии;

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);

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

4.4. Куратор реализации программ наставничества:

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;

ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта Гимназии;

организует совместно с руководителем Гимназии мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в Гимназии и работы пар "наставник - наставляемый";

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.

5. Формирование пар "наставник - наставляемый"

5.1. Наставниками педагогических работников могут являться:

педагоги высшей квалификационной категории, имеющие 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 педагоги, стабильно показывающие высокое качество своей профессиональной деятельности вне зависимости от контингента детей;

педагогические и руководящие работники, активно транслирующие собственный положительный педагогический опыт в системе повышения квалификации;

педагоги, являющиеся активными участниками региональных и муниципальных проектов и/или реализующие авторские педагогические проекты.

5.2. Требования к компетенциям наставника:

знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;

уметь "вводить в должность" (знакомить с основными должностными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;

консультировать по поводу самостоятельного проведения или учебных занятий и внеклассных мероприятий;

оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

личным примером развивать профессиональную компетентность, содействовать реализации индивидуального образовательного маршрута;

вносить предложения о поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

вести мониторинг процесса адаптации и результативности профессиональной деятельности.

5.3. Наставляемые формируются из числа:

молодых педагогов;
педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
педагогов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями;
педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения (дефициты) и осознающих потребность в наставнике;
стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

6. Права и обязанности наставника

6.1. Наставник обязан:

знать трудовое законодательство;
изучать личностные качества наставляемого, его интересы и увлечения, образ жизни и поведение; принимать участие в разработке и реализации комплексной программы изучения личности наставляемого;
предоставлять наставляемому рекомендации по вопросам, связанным с исполнением его должностных обязанностей, передавать накопленный опыт, профессиональное мастерство, демонстрировать и разъяснять наиболее рациональные методы исполнения должностных обязанностей.
оказывать всестороннюю помощь наставляемому в овладении профессиональными навыками, своевременно выявлять и устранять ошибки в трудовой деятельности наставника;
воспитывать у наставляемого дисциплинированность и исполнительность, проявлять требовательность и принципиальность в вопросах соблюдения законности и норм профессиональной этики;
отчитываться по результатам наставнической работы.

6.2. Наставник имеет право:

знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных в целях защиты персональных данных работника;
разрабатывать индивидуальный план мероприятий по наставничеству;
принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением должностных обязанностей наставляемым, с его непосредственным руководителем;

вносить предложения руководителю Гимназии, о создании необходимых условий для выполнения трудовых обязанностей;

давать наставляемому рекомендации, способствующие выработке практических умений по исполнению должностных обязанностей;

контролировать своевременность исполнения наставляемым должностных обязанностей;

вносить предложения руководителю Гимназии о его поощрении, наложении на него дисциплинарного взыскания;

получать дополнительно к установленному должностному окладу вознаграждение за осуществление наставничества, размер которого зависит от должностных обязанностей наставляемого;

6.3. Наставнику запрещается требовать от наставляемого исполнения должностных обязанностей, не установленных трудовым договором и иными локальными актами.

7. Права и обязанности наставляемого

7.1. Наставляемый обязан:

самостоятельно выполнять задания непосредственного руководителя с учетом рекомендаций наставника.

усваивать опыт, переданный наставником, обучаться практическому решению поставленных задач.

учитывать рекомендации наставника, выполнять индивидуальный план мероприятий по наставничеству.

7.2. Наставляемый вправе:

обращаться по мере необходимости к наставнику за профессиональным советом для надлежащего исполнения своих должностных обязанностей.

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, с непосредственным руководителем и наставником.

представлять непосредственному руководителю обоснованное ходатайство о замене наставника.

8. Стимулирование наставнической деятельности

8.1. При реализации мероприятий по наставничеству педагогических работников могут применять материальные и нематериальные способы стимулирования.

8.2. В целях материального стимулирования Гимназия определяет размеры выплат стимулирующего характера за осуществление наставнической деятельности коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии действующим законодательством.

8.3. Нематериальными способами стимулирования являются:

учет наставнической деятельности при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри (экспертов);

предоставление педагогическим работникам, осуществляющим наставническую деятельность, возможности участия в региональных фестивалях, форумах, конференциях (в том числе с целью трансляции успешного опыта);

представление педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, к награждению.

9. Оценка результативности внедрения наставничества педагогических работников

9.1. Ожидаемые результаты внедрения наставничества педагогических работников:

реализация мероприятий по наставничеству педагогических работников;

созданы специальный раздел на официальном сайте Гимназии для размещения информации о реализации персонифицированных программ наставничества педагогических работников: лучшие кейсы персонифицированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в Гимназии.

9.2. Ожидаемые эффекты от внедрения наставничества педагогических работников в Гимназии:

повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;

повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;

построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности;

сокращение времени на адаптацию молодого педагога в профессиональной среде;

закрепление молодых педагогов в Гимназии.

10. Завершение наставничества

10.1. Наставничество завершается отчетом наставника и его характеристикой на наставляемого, которые должны содержать сведения о деловых качествах наставляемого, результатах освоения полученных знаний, умений и навыков и готовности наставляемого самостоятельно осуществлять трудовые обязанности. Отчет и характеристика наставника предоставляются заместителю руководителя Гимназии.

10.2. Деятельность наставника оценивается заместителем директора Гимназии по следующим критериям:

результативность выполнения наставляемым должностных обязанностей;

уровень профессиональных знаний, развития навыков и умений наставляемого;

способность наставляемого самостоятельно выполнять должностные обязанности.

10.3. Отчет и характеристика наставника приобщается к личному делу наставляемого.

10.4. На основании предложения заместителя руководителя руководитель Гимназии рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении наставника.

10.5. Наставник за ненадлежащее выполнение своих обязанностей может быть отстранен от наставничества, а также привлечен в установленном порядке к дисциплинарной ответственности.

10.6. Наставничество прекращается до истечения установленного срока в случае назначения наставляемого на иную должность или его увольнения.