

«Утверждено»  
Педагогическим советом  
«14» января 2022 года  
Протокол № 4

«Утверждаю»  
Директор МБОУ «Гимназия № 22»  
Приказ №34 от 14 января 2022 года  
С.А. Шляхова

## Положение о целевой модели наставничества в МБОУ «Гимназия №22» г. Белгорода

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о целевой модели наставничества в МБОУ «Гимназия №22» (далее – Положение) регламентирует деятельность по организации наставничества, определяет направления работы, права, обязанность и ответственность педагогического работника, осуществляющего функции наставника, критерии оценки качества исполнения данных функций, а также права и обязанности педагогического работника, нуждающегося в сопровождении наставника.

1.2. Наставничество – процесс осуществления функций наставника педагогическим работником, способствующий профессиональной адаптации, повышению профессиональной компетентности, престижа педагогической профессии, закреплению педагогических кадров.

1.3. Наставник – педагог, имеющий внутреннюю мотивацию осуществлять функции наставника, обладающий коммуникативной культурой, высокими профессиональными и нравственными качествами, стабильно высокими показателями в работе, знаниями в области методики преподавания, воспитания и способный передать свой опыт, необходимый и достаточный для овладения педагогической профессией.

1.4. Молодой педагог – специалист, получивший высшее или среднее профессиональное образование, трудоустроившийся в общеобразовательную организацию в течение года после окончания учебного заведения, имеющий возраст до 35 лет и трудовой стаж по профилю педагогической деятельности не более трех лет.

1.5. Педагог, имеющий длительный перерыв в работе:

– специалист, получивший высшее или среднее профессиональное образование, но по каким-либо причинам не приступивший к педагогической деятельности в общеобразовательной организации в течение года после окончания учебного заведения;

– педагогический работник, не осуществлявший педагогическую деятельность более одного года по какой-либо причине (длительный отпуск сроком до одного года, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, болезнь, иное).

1.6. Практикант – студент высшего учебного заведения либо средней профессиональной организации, проходящий практику в общеобразовательной организации в соответствии с учебным планом.

1.7. Педагог, нуждающийся в наставничестве – педагогический работник гимназии, испытывающий потребность в повышении своей профессиональной компетентности, профессиональной адаптации, либо имеющий низкие результаты своей деятельности по одному или нескольким направлениям и занимающий в общеобразовательной организации должность в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей

образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678.

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

2.1. Целью наставничества является содействие педагогическим работникам, нуждающимся в наставничестве, в профессиональной адаптации, оказание эффективной помощи в расширении педагогического кругозора, спектра применяемых методов и приемов работы по различным направлениям в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами.

2.2. Основные задачи наставничества:

– создание условий для профессионального роста педагога, нуждающегося в наставничестве;

– развитие имеющихся предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций (далее – компетенции) у педагогов, нуждающихся в наставничестве, оказание им помощи в преодолении профессиональных дефицитов и приобретении практических навыков, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;

– формирование у педагога, нуждающегося в наставничестве, потребности в непрерывном профессиональном самообразовании и саморазвитии;

– сопровождение процесса адаптации педагогов, нуждающихся в наставничестве, приобщение их к корпоративной культуре;

– содействие укреплению и повышению престижа педагогической деятельности в сфере образования.

## **3. Организация наставничества в общеобразовательной организации**

3.1. Наставничество в гимназии предусматривает систематическую индивидуальную или, при необходимости, групповую работу наставника по развитию у педагогов, нуждающихся в наставничестве, необходимых профессиональных компетенций, осуществлению всех видов педагогической деятельности.

3.2. Наставником может быть специалист, соответствующий следующим требованиям:

3.2.1. Квалификационные требования: наличие установленной действующей высшей квалификационной категории по должности.

3.2.2. Соблюдение требований к стажу работы:

– при наличии высшего образования уровня бакалавриата стаж педагогической работы не менее десяти лет;

– при наличии высшего образования уровня специалитета, магистратуры стаж педагогической работы не менее семи лет.

3.3. Специалисты, соответствующие требованиям, установленным в пунктах 3.2.1, 3.2.2 данного Положения, являются претендентами на осуществление функций наставника и оплату труда за счет гарантированной части оплаты труда.

3.4. Назначение наставника производится с его согласия приказом руководителя гимназии на основании решения педагогического совета:

1) не позднее месяца с момента возникновения потребности у педагогических работников в сопровождении наставника;

2) в течение одного рабочего дня с момента получения документа, удостоверяющего закрепление практиканта за конкретной общеобразовательной организацией.

3.5. Количество педагогов-наставников в гимназии определяется на основании рекомендаций департамента образования Белгородской области: не более двух наставников, как общеобразовательная организация, реализующая два или три уровня общего образования (начальное общее и основное общее образование или начальное общее, основное общее и среднее общее образование).

### 3.6. Руководитель гимназии:

1) создает необходимые условия для совместной работы наставника и педагога, нуждающегося в наставничестве (согласование необходимой документации по осуществлению деятельности по наставничеству; составление расписания учебных занятий и занятий по внеурочной деятельности наставника, педагога, нуждающегося в наставничестве, иных педагогических работников общеобразовательной организации с целью посещения занятий с последующим анализом результатов; согласование часов, предназначенных для консультаций с наставником, графика посещения педагога, нуждающегося в наставничестве, занятий коллег; посещение отдельных мероприятий, организованных наставником, иное);

2) осуществляет контроль за деятельностью наставника (наличие у наставника необходимой документации; своевременность и качество предоставления наставником отчетной документации; учет мнения педагога, нуждающегося в наставничестве, о качестве деятельности наставника; контроль за реализацией наставником запланированных мероприятий, иное);

3) представляет итоги деятельности наставника на заседании педагогического совета;

4) по итогам контроля за деятельностью наставника и качеством его труда дает наставнику рекомендации, принимает решение о его нематериальном поощрении (использование внутрикорпоративного знака отличия наставника, награждение грамотами, информирование общественности о достижениях наставника) или применении к наставнику дисциплинарного взыскания;

5) распространяет положительный опыт наставничества;

6) оценивает качество осуществления педагогическим работником функций наставника в соответствии с установленными критериями (приложение 1).

3.7. Период осуществления деятельности по наставничеству определяется гимназией самостоятельно, исходя из целей и задач деятельности наставника в отношении педагога, нуждающегося в наставнике, но не более чем на 1 год.

3.8. Потребность в наставничестве может быть выявлена:

- путем мониторинга профессиональных дефицитов в коллективе;
- на основании рекомендаций аттестационной комиссии;
- по результатам внутренней оценки качества образования.

Потребность в наличии у педагога наставника также может носить заявительный характер.

## 4. Основные направления работы и планирование деятельности наставника

### 4.1. Основные направления деятельности наставника:

1) изучение информации о профессиональных дефицитах педагога, нуждающегося в наставничестве, с целью формирования наставником индивидуального плана работы;

2) ознакомление педагога, нуждающегося в наставничестве, с деятельностью педагогического коллектива, его традициями, особенностями организации образовательной деятельности и методической работы;

3) оказание педагогу, нуждающемуся в наставничестве, помощи в изучении нормативных правовых актов в сфере образования, требований федеральных государственных образовательных стандартов, локальных нормативных актов общеобразовательной организации;

4) сопровождение деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве:

– помощь в подготовке к учебным и иным занятиям, мероприятиям;

– посещение его уроков, занятий внеурочной деятельности или иных мероприятий с последующим анализом;

– организация (по согласованию с руководителем гимназии) посещения педагогом, нуждающимся в наставничестве, уроков или мероприятий наставника и других коллег;

– организация консультаций с наставником, а также необходимыми ему специалистами общеобразовательной организации и (или) иных организаций;

4) контроль за качеством осуществления педагогом, нуждающимся в наставничестве, поставленных задач;

5) оценка деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве, предоставление необходимых рекомендаций.

4.2. Организация работы по наставничеству осуществляется в соответствии с индивидуальным планом работы наставника с педагогом, нуждающимся в наставничестве (далее – индивидуальный план работы наставника), который согласовывается с руководителем общеобразовательной организации и утверждается приказом.

4.3. К документам, регламентирующим деятельность наставника, относятся:

– приказ руководителя гимназии о закреплении наставника за педагогом, нуждающимся в наставничестве;

– локальный нормативный акт гимназии о наставничестве.

4.4. Наставник должен иметь в наличии индивидуальный план работы и отчет о его реализации. Периодичность предоставления отчета устанавливается один раз в четверть (4 раза в год).

## **5. Права, обязанности и ответственность наставника и педагога, нуждающегося в наставничестве**

5.1. Наставник имеет право:

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, деятельностью педагога, нуждающегося в наставничестве;

– посещать занятия и (или) мероприятия педагога, нуждающегося в наставничестве;

– с согласия руководителя гимназии привлекать для повышения профессионального уровня педагога, нуждающегося в наставничестве, других педагогических работников гимназии;

– вносить предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве;

– принимать участие в процедуре оценки компетенций педагога, нуждающегося в наставничестве;

– ставить перед педагогом, нуждающимся в наставничестве, конкретные задания с определенным сроком их выполнения, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

– требовать от педагога, нуждающегося в наставничестве, своевременного и качественного исполнения поставленных задач;

– контролировать и корректировать работу педагога, нуждающегося в наставничестве.

#### 5.2. Наставник обязан:

– осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;

– систематически повышать свой профессиональный уровень;

– соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, уважать честь и достоинство участников образовательных отношений;

– применять педагогически обоснованные формы, методы, технологии, обеспечивающие высокое качество сопровождения педагога, нуждающегося в наставничестве;

– разрабатывать и реализовывать индивидуальный план работы наставника;

– анализировать работу педагога, нуждающегося в наставничестве, с целью ее дальнейшей коррекции при необходимости;

– своевременно и качественно выполнять мероприятия, предусмотренные индивидуальным планом работы наставника, предоставлять руководителю гимназии отчеты о его реализации;

– способствовать развитию у педагога, нуждающегося в наставничестве, интереса к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования, освоению новых технологий, форм работы;

– нести ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей.

#### 5.3. Ответственность наставника:

– наставник несет персональную ответственность за ненадлежащее качество и несвоевременность исполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением. При неудовлетворительной оценке качества осуществления педагогическим работником функций наставника приказом руководителя гимназии он лишается дополнительной оплаты труда за счет гарантированной части оплаты труда.

#### 5.4. Педагог, нуждающийся в наставничестве, имеет право:

– участвовать в разработке индивидуального плана работы наставника, вносить предложения о его изменении, участвовать в обсуждении результатов реализации плана;

– в индивидуальном порядке обращаться к наставнику по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью;

– выбирать формы повышения квалификации, предлагаемые гимназией;

– знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать пояснения;

– вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

#### 5.5. Педагог, нуждающийся в наставничестве обязан:

– знакомиться с приказом о назначении наставника в течение трех рабочих дней с момента издания приказа;

– своевременно и качественно исполнять поставленные перед ним задачи;

– периодически отчитываться перед наставником о результатах своей работы в установленные сроки;

– оценивать качество осуществления педагогическим работником функций наставника в соответствии с установленными критериями .

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее положение утверждается приказом руководителя гимназии на основании решения коллегиального органа управления гимназии – педагогического совета.

6.2. Все изменения и дополнения в положение вносятся на основании решения педагогического совета и утверждаются соответствующим приказом.