

Министерство образования Тульской области

Государственное общеобразовательное учреждение Тульской области  
«Тульская школа для обучающихся с ограниченными возможностями  
здоровья № 4»

**ПРИНЯТО**

на внеочередном Педагогическом  
совете  
ГОУ ТО «Тульская школа для  
обучающихся с ОВЗ № 4»  
Протокол № 7 от 25.03.2022 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГОУ ТО  
«Тульская школа для обучающихся с ОВЗ №4»  
Н.И.Курдюмова  
Приказ от « 25 \_\_\_\_\_ 03 \_\_\_\_\_ 2022 г.



**ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ № П-54**

**Положение**  
**о системе наставничества педагогических**  
**работников в государственном**  
**общеобразовательном учреждении Тульской**  
**области «Тульская школа для обучающихся с**  
**ограниченными возможностями здоровья № 4»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в ГОУ ТО «Гульская школа для обучающихся с ОВЗ № 4» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Данное Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

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

Наставник-специалист – педагогический работник ОУ, который осуществляет наставничество по принципу «один на один» (One-on-One Mentoring).

Старший наставник - педагогический работник ОУ, который осуществляет наставничество по принципу «равный – равному» (Peer-to-Peer Mentoring).

Ведущий наставник - педагогический работник ОУ, который осуществляет деятельность в рамках командного наставничества (Team Mentoring).

Наставляемый – участник 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.

Индивидуальная образовательная траектория наставляемого (ИОТН) – это краткосрочная и/или долгосрочная (сроки реализации определяются целями и задачами программы наставничества) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках формального и неформального образования, реализуемая на основе оценки профессиональных дефицитов и образовательных потребностей.

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.

Программа наставничества – программа, 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.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности, предполагающий применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности, предполагающий разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне ОУ;

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

4) принцип обеспечения суверенных прав личности, предполагающий приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности, подразумевающий формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности, предполагающий ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

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

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

## **II.Цель и задачи системы наставничества**

2.1.Цель системы наставничества педагогических работников – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ОУ, 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 ОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

–оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников ОУ, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

–содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

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

–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 ОУ, в 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, развивать его способность самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

–содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагога, в отношении которого 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.

### **III. Формы наставничества**

В ГОУ ТО «Тульская школа для обучающихся с ОВЗ № 4» применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «администрация ОУ – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог ОУ» и др.) по отношению к наставнику или группе наставляемых. *(Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели 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.

При реализации наставничества в ОУ применяются:

1. Виртуальное (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. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

2. Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

3.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.

4.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.

5.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.

6.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 обмена 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»).

#### **IV. Организация системы наставничества**

4.1.Наставничество организуется на основании приказа директора ОУ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в ОУ».

4.2.Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора ОУ.

4.3.Директор ОУ:

–осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОУ;

–издает локальные акты ОУ о внедрении (применении) модели наставничества и организации наставничества педагогических работников в ОУ;

–утверждает куратора (ведущего наставника) 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 в ОУ;

–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 и т.п.);

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

4.4.Куратор (ведущий наставник) реализации программ наставничества:

–назначается руководителем ОУ из числа заместителей директора;

–своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ОУ педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

–предлагает директору ОУ для утверждения состав школьного методического объединения наставников (при необходимости его создания);

–разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в ОУ;

–совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта ОУ, социальных сетей;

–формирует банк программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;

–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 ОУ;

–курирует процесс разработки и реализации программ наставничества;

–организует совместно с директором ОУ мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в ОУ;

–осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в ОУ, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации программ наставничества педагогических работников;

–фиксирует данные о количестве участников программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

#### 4.5.Старший наставник, наставник-специалист:

–совместно с ведущим наставником принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в ОУ;

–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.);

–разрабатывает, апробирует и реализует программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

–принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

–осуществляет подготовку участников программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

–осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации программ наставничества в ОУ;

–участвует в мониторинге реализации программ наставничества педагогических работников;

–совместно с директором ОУ, ведущим наставником участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

–принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном



сопровождении программ наставничества на сайте ОУ и социальных сетях (совместно с ведущим наставником и системным администратором).

Старший наставник возглавляет методическое объединение.

## **V.Права и обязанности наставника**

### **5.1. Права наставника:**

–привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников ОУ 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 ведущему наставнику и директору ОУ с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

–осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

### **5.2. Обязанности наставника:**

–руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами ОУ при осуществлении наставнической деятельности;

–находиться во взаимодействии со всеми структурами ОУ, осуществляющими работу с наставляемыми по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);

–осуществлять включение наставляемых 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 наставляемых различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

–участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемых, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

–рекомендовать участие наставляемых в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

## **VI.Права и обязанности наставляемого**

### **6.1.Права наставляемого:**

–систематически повышать свой профессиональный уровень;  
–участвовать в составлении программы наставничества педагогических работников;

–обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

–вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию программ наставничества педагогических работников ОУ;

–обращаться к ведущему наставнику и руководителю Организации с ходатайством о замене старшего наставника, наставника-специалиста.

#### 5.2.Обязанности наставляемого:

–изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

–реализовывать мероприятия плана программы наставничества в установленные сроки;

–соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ОУ;

–знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в ОУ;

–выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

–совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

–устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

–проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

–учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

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

7.1.Формирование наставнических пар/групп осуществляется по основным критериям:

–профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого/ых;

–у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

7.2.Сформированные на добровольной основе, с непосредственным участием ведущего наставника, старших наставников, наставников-специалистов и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора по ОУ.

### **VIII. Завершение программы наставничества**

8.1. Завершение программы наставничества происходит в случае:

–завершения плана мероприятий программы наставничества в полном объеме;

–по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

–по инициативе ведущего наставника (в случае недолжного исполнения программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и (или) наставляемого – форс-мажора).

8.2.Изменение сроков реализации программы наставничества педагогических работников.

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

### **IX. Условия публикации результатов программы наставничества педагогических работников на сайте ОУ**

9.1.Для размещения информации о реализации программы наставничества педагогических работников на официальном сайте ОУ создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы 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 ОУ и др.

9.2.Результаты программ наставничества педагогических работников в ОУ публикуются после их завершения.

### **X. Заключительные положения**

10.1.Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором ОУ и действует бессрочно.

10.2.В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами ОУ.