

Российская Федерация  
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НЯГАНЬ  
«ГИМНАЗИЯ»**

**ПРИКАЗ**

«31» августа 2022г.

г. Нягань

№ 557

Об утверждении Положения о наставничестве по форме «Учитель-учитель» и Комплекса мер («Дорожной карты») по внедрению системы наставничества педагогических работников

На основании распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08, приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года №10-П-411, Приказов Комитета образования и науки Администрации города Нягани от 21.04.2022 г. №248 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Нягани», от 12.10.2022г. № 636 «Об утверждении Положения Школы наставничества», с целью реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», развития наставничества педагогических работников гимназии, оказания молодым педагогам методической помощи по преподаванию учебных предметов, по организации воспитательной работы и передачи передового педагогического опыта,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить:
  - 1.1. Положение о наставничестве по форме «Учитель-учитель». (Приложение 1).
  - 1.2. Комплекс мер («дорожную карту») по внедрению системы наставничества (целевой модели). (Приложение 2).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по учебно-воспитательной работе Лучкину Н.П.

Директор:



А.А. Фрицлер

Н.П. Лучкина,  
заместитель директора по учебно-воспитательной работе



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 00A758CE97BE0626A5972FFB0587845016  
Владелец: Фрицлер Анатолий Александрович  
Действителен: с 20.09.2022по 14.12.2023



## ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ ПО ФОРМЕ «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).
- 1.2. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между данными участниками образовательного и трудового процесса.
- 1.3. Целью школьного наставничества в образовательной организации является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.
- 1.4. Основными задачами школьного наставничества являются:
- привить молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательной организации;
  - ускорить процесс профессионального становления учителя и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
  - адаптировать молодого учителя к корпоративной культуре: усвоение лучших традиций коллектива гимназии и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.
- 1.5 Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.
- 1.6 Правовой основой школьного наставничества являются настоящее Положение и иные нормативные акты Министерства Просвещения Российской Федерации, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных организаций.

### 2. Основные понятия

**Школьное наставничество** – разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

**Наставник** – опытный учитель (обладающий педагогическим стажем), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

**Наставляемый (молодой специалист)** – начинающий учитель (не имеющий опыта работы в образовательном учреждении), как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений, повышающий свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.



### **3. Организационные основы наставничества**

- 3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа по школе.
- 3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора гимназии по учебно-воспитательной работе и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.
- 3.3. Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух наставляемых.
- 3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по учебно-воспитательной работе.
- 3.5. Назначение наставника производится при обоюдном добровольном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации руководителя методического объединения приказом по гимназии с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее одного месяца с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.
- 3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:
- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
  - учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
  - учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).
- 3.7. Замена наставника производится приказом по школе в случаях:
- увольнения наставника;
  - перевода на другую работу наставника;
  - привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
  - психологической несовместимости наставника и подшефного;
  - письменным заявлением наставника об отказе от своих полномочий по иным причинам (в том числе, без указания причины).
- 3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение профессиональных целей и задач молодым учителем в период наставничества.

### **4. Обязанности наставника**

- 4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;



- 4.2. разработать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- 4.3. изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу гимназии, обучающимся и их родителем, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- 4.4. вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю – предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- 4.5. проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- 4.6. давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- 4.7. оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- 4.8. личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в гимназии, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- 4.9. участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- 4.10. подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **5. Обязанности молодого специалиста**

- 5.1. Изучать Закон РФ от 29.12.2012г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, особенности деятельности гимназии и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- 5.2. выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- 5.3. постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- 5.4. учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- 5.5. совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- 5.6. периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

#### **6. Руководство работой наставника**

- 6.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.
- 6.2. Заместитель директора обязан:
  - представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
  - создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;

- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательной организации.

6.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений.

6.4. Руководитель методического объединения обязан:

- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю директора по учебно-воспитательной работе.



**Комплекс мер («дорожная карта»)  
по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников**

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки реализации	Ответственный исполнитель
1.	Разработка Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Нягани	Май, август 2022	Заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе
2.	Разработка, формирование и утверждение («дорожной карты») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников	Май, август 2022	Заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе
3.	Контроль за реализацией мероприятий региональной («дорожной карты»), муниципальных («дорожных карт») по внедрению системы (целевой модели) наставничества в городе Нягани	В течение всего периода	Заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе
4.	Участие в региональных методических совещаниях, семинарах по вопросам внедрения системы наставничества	В течение учебного года	Заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, педагогические работники
5.	Формирование единой информационной базы наставников и экспертов в отдельных образовательных областях, с целью обеспечения доступного наставничества для всех категорий педагогических работников	Постоянно	Заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе
6.	Популяризация наставничества через участие в региональных методических совещаниях, муниципальных сайты, сайты ОО, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций	Постоянно	Заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, педагогические работники
7.	Участие в курсах повышения квалификации по теме «Методологические аспекты наставничества и менторства в педагогической практике»	В течение учебного года	Заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, педагогические работники
8.	Привлечение к реализации программ наставничества образовательного учреждения предприятий и организаций города, учреждений культуры и спорта	Постоянно	Заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, педагогические работники
9.	Оценка реализации персонализированных	Постоянно	Заместители директора по

	программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов)		учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, педагогические работники
10.	Проведение самодиагностики по результатам реализации планов мероприятий («дорожных карт»), эффективности программ наставничества.	В течение всего периода	Заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, педагогические работники
11.	Участие в мониторинге внедрения системы наставничества педагогических работников	В течение всего периода	Заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, педагогические работники