



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БЕЛГОРОДА  
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР» Г. БЕЛГОРОДА

ПРИКАЗ

«22» июня 2020 г.

№ 59

**Об организации работы городской  
Школы наставников**

В соответствии с решением Методического совета от 20.04.2020 года, в целях поддержки системы наставничества, успешной реализации программ наставничества в общеобразовательных организациях г. Белгорода, повышения качества методического сопровождения молодых педагогов, а также содействия развитию кадрового потенциала муниципальной системы образования приказываю:

1. Утвердить положение о городской Школе наставников (далее – Школа) (прилагается).
2. Организовать работу Школы и утвердить план работы Школы в 2020-2021 учебном году (прилагается).
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора МБУ НМИЦ Ивлиеву Е.В.

Директор МБУ НМИЦ



А.С. Журавлев

Ивлиева Е.В. (4722)380-695

**Положение  
о городской Школе наставников**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о городской школе наставников (далее - Положение) определяет цели, задачи, содержание и формат работы, а также порядок формирования и организацию деятельности городской Школы наставников (далее – Школы).

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными и правоприменительными актами Российской Федерации и Белгородской области, Министерства просвещения РФ, департамента образования Белгородской области, администрации города Белгорода, управления образования администрации города Белгорода и МБУ «Научно-методический информационный центр» г. Белгорода.

1.3. Школа является формой методической работы, направленной на обеспечение непрерывности повышения квалификации работников муниципальной системы образования г. Белгорода.

1.4. Школа - постоянно действующая коммуникативная площадка для взаимодействия наставников, работающих в образовательных учреждениях г. Белгорода, созданная с целью оказания им методической и практической помощи в осуществлении функций наставничества.

1.5. Состав участников мероприятий, проводимых в рамках работы Школы, формируется из числа работников муниципальной системы образования, выполняющих функции наставников и испытывающих потребность в решении проблем, связанных с сопровождением педагогов, нуждающихся в наставничестве, и обновлении теоретических знаний на основе достижений современной науки и инновационной практики.

1.6. Организационное, научно-методическое и информационное обеспечение деятельности Школы осуществляется МБУ «Научно-методический информационный центр» г. Белгорода (далее – МБУ НМИЦ).

1.7. Основные понятия, используемые в данном Положении:

1.7.1. 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, способный передать свой опыт, необходимый и достаточный для овладения педагогической профессией.

1.7.2. 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.

1.7.3. Педагог, имеющий 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).

1.7.4. Педагог, нуждающийся в наставничестве – педагогический работник общеобразовательного учреждения, испытывающий потребность в повышении своей профессиональной компетентности, профессиональной адаптации, либо педагог, имеющий низкие результаты своей деятельности по одному или нескольким направлениям.

1.8. Функции наставничества – функции, осуществляемые педагогическим работником с целью профессиональной адаптации педагогов, эффективной помощи в расширении их педагогического кругозора, спектра применяемых методов и приемов работы по различным направлениям на основании выявленных профессиональных дефицитов.

## **II. Цели и задачи Школы**

2.1. Цель Школы: повышение профессиональной компетентности педагогических работников, выполняющих функции наставников в образовательных учреждениях города Белгорода.

2.2. Задачи Школы:

- оказать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, в сопровождении и поддержке педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество;
- обеспечить эффективную обратную связь с наставниками, совместный поиск способов преодоления типичных трудностей, возникающих в ходе работы;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт работы наставников;
- содействовать внедрению в практическую педагогическую деятельность инноваций, направленных на повышение качества образования;
- координировать работу наставников, обеспечить их участие в развитии кадрового потенциала муниципальной системы образования г. Белгорода;
- совершенствование системы непрерывного образования педагогов, расширение вариативности форм методической поддержки педагогов;
- создание условий для личностного и профессионального роста слушателей Школы;
- повысить роль и престиж института наставничества.

## **III. Содержание и формат работы**

3.1. Перечень вопросов, рассматриваемых на мероприятиях Школы наставника, определяется на основе актуальных запросов муниципальной системы образования и результатов проводимого мониторинга потребностей и дефицитов в обучении наставников и организации обратной связи с ними.

3.2. Деятельность Школы нацелена на развитие дефицитных компетенций лиц, осуществляющих наставническую деятельность, в том числе в следующих областях:

- управление мотивацией;
- документационное обеспечение наставнической деятельности;
- управление талантами;
- управление личным имиджем;
- управление стрессами, конфликтами и психологические аспекты осуществления наставнической деятельности;
- направления развития и совершенствование технологий наставничества в системе образования, лучшие практики наставничества;
- тайм-менеджмент;
- управление проектами;
- освоение современных педагогических технологий и др.

3.3. К работе Школы могут привлекаться преподаватели вузов, учреждений дополнительного профессионального образования, педагоги города и области, представители организаций-партнеров.

3.4. Формат работы Школы может предусматривать рассмотрение теоретических материалов (лекции, круглые столы и т.д.) и активные формы обучения (мастер-классы, тренинги, экскурсии, «world-caffe», практикумы, стажировки и т.д.) по рассматриваемой проблеме и актуальным вопросам наставничества.

3.5. Формат проведения заседаний Школы наставников может быть вариативен: очные мероприятия, заочные, с использованием дистанционных технологий, а также мероприятия на базе различных образовательных организаций или организаций–партнеров, достигших наилучших результатов в работе с наставляемыми лицами.

3.6. Школа наставников проводит мероприятия не реже 4 раз в год.

#### **IV. Права и обязанности слушателей Школы**

4.1. Слушатели имеют право:

- получать и использовать информационные, рекомендательные и аналитические материалы,
- получать индивидуальную консультационную и информационную поддержку организаторов мероприятий, проводимых в рамках работы Школы, и приглашенных (по согласованию) специалистов организаций – социальных партнеров;
- вносить предложения в план работы Школы.

4.2. Слушатели Школы обязаны:

- своевременно и качественно выполнять поручения, данные в рамках подготовки и проведения мероприятий образовательной площадки;
- соблюдать настоящее Положение.

#### **V. Документация Школы наставников**

К документации Школы наставников относятся:

- 5.1. Положение о Школе наставников.
- 5.2. План-график мероприятий Школы наставников.
- 5.3. Листы учета посещаемости мероприятий.

**План работы  
муниципальной Школы наставников  
2020-2021 учебный год**

<b>1. Организационная поддержка</b>			
<b>Направления поддержки:</b>	<b>Сроки</b>	<b>Исполнители</b>	<b>Выход информации</b>
Организация работы по повышению профессионального мастерства педагогов-наставников	В течение года	Ивлиева Е.В. Специалисты МБУ НМИЦ	Рекомендации
Организация участия педагогов-наставников в конференциях, семинарах, круглых столах различного уровня	В течение года	Ивлиева Е.В. Руководители ОУ	Рекомендации
Организация участия педагогов-наставников в конкурсах различного уровня (по направлению деятельности)	В течение года	Ивлиева Е.В. Специалисты МБУ НМИЦ	Рекомендации
Организация участия наставников в городских и сетевых мероприятиях для молодых специалистов	В течение года	Ивлиева Е.В. Специалисты МБУ НМИЦ ОУ	Рекомендации
Организация проведения командного конкурса учителей-наставников и молодых педагогов	Апрель	Ивлиева Е.В.	Приказ о проведении
<b>2. Информационная поддержка</b>			
Информирование наставников о нормативно-правовых документах, регламентирующих деятельность педагогов-наставников	В течение года	Ивлиева Е.В.	Информация
Информирование наставников об актуальном педагогическом и управленческом опыте, новинках психолого-педагогической и методической литературы.	В течение года	Ивлиева Е.В.	Информация
Информирование наставников о научно-практических конференциях, семинарах, конкурсах и иных мероприятиях регионального, всероссийского и международного уровней, связанных	В течение года	Ивлиева Е.В.	Информация
<b>3. Поддержка развития кадрового потенциала</b>			
<b>3.1. Консультационная поддержка</b>			
Консультирование наставников при подготовке к участию в профессиональных конкурсах	В течение года	Ивлиева Е.В.	Рекомендации

Консультирование наставников по выполнению функций и реализации программ (планов) наставничества	В течение года	Ивлиева Е.В. Специалисты МБУ НМИЦ	Рекомендации
<b>3.2. Семинары</b>			
Нормативные основы деятельности педагога-наставника. Основные типы наставничества	Октябрь	Ивлиева Е.В. Сайненко Ю.В.	Рекомендации
Наставничество как эффективная форма формирования высоких профессиональных компетенций	Декабрь	Ивлиева Е.В. Мухартова Н.Е. Верлооченко Г.В.	Рекомендации
Проектирование индивидуального маршрута молодого педагога. Конструируем и анализируем современный урок	Февраль	Ивлиева Е.В. Павлова С.В.	Рекомендации
Использование воспитательного потенциала урока (роль учителя-предметника в реализации рабочей программы воспитания)	Май	Ивлиева Е.В. Пинаева Ю.А. Воропай И.Г.	Рекомендации
<b>5. Экспертно-аналитическая деятельность</b>			
Распространение лучшего опыта наставничества в общеобразовательных учреждениях (ОУ №№5,7,10,22)	В течение года	Пацка И.М.	Методические материалы
Изучение лучших практик реализации программ (планов) наставничества в общеобразовательных учреждениях	В течение года	Специалисты МБУ НМИЦ	Рекомендации
Мониторинг программ (планов) наставничества, реализуемых в общеобразовательных учреждениях	Январь-февраль	Ивлиева Е.В.	Результаты мониторинга, банк наставников
Анализ работы Школы за 2020-2021 год и планирование работы на 2021-2022 учебный год	Август	Ивлиева Е.В.	Анализ