

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Сосновская средняя общеобразовательная школа» Заринского
района Алтайского края

Принято
на педагогическом совете
Протокол №1 от 17.01.2025

Согласовано
Советом школы
Протокол №1 от 17.01.2025

Утверждено
Приказом директора школы
№5-2 от 17.01.2025
 С.А.Лимонова

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве для педагогических работников
МКОУ «Сосновская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае (далее — «Положение»), определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае (далее — «образовательные организации»). Положение разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях и Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, разработанными Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации и направленными письмом Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 (далее соответственно — «Методические рекомендации», «Методические рекомендации для образовательных организаций»).

1.2. Основные понятия, используемые в Положении:

наставничество — форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию и коррекции персонализированной программы наставничества;

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

наставляемый — участник персонализированной 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;

форма наставничества — способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников;

персонализированная программа наставничества — краткосрочная (от трех месяцев до одного года, при необходимости может быть продлена) персонализированная программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и поддержку его сильных сторон.

2. Цели, задачи, основные принципы наставничества

2.1. Цель наставничества — реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательных организациях, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению в профессии педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.2. Основные задачи наставничества:

содействовать созданию в образовательных организациях психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников;

содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

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

способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

2.3. Основными принципами наставничества являются:

принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов;

принцип индивидуализации и персонализации;

принцип вариативности форм и видов наставничества;

принцип системности и стратегической целостности.

3. Порядок организации осуществления наставничества

3.1. Порядок осуществления наставничества устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации с учетом настоящего Положения, Методических рекомендаций и Методических рекомендаций для образовательных организаций.

3.2. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

3.3. Наставник назначается приказом руководителя образовательной организации с его письменного согласия.

3.4. Реализация наставничества осуществляется образовательными организациями с учетом Методических рекомендаций, Методических рекомендаций для образовательных организаций, и предусматривает:

разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию наставничества в образовательной организации;

взаимодействие образовательной организации в вопросах реализации наставничества с организациями, заинтересованными в наставничестве для педагогических работников образовательной организации и способными осуществлять необходимую в устранении профессиональных затруднений наставляемого методическую поддержку;

осуществление образовательной организацией организационно - методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества;

осуществление образовательной организацией оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения (применения) наставничества в образовательной организации; создание образовательной организацией условий по координации и мониторингу реализации наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников в образовательных организациях предполагает подбор и формирование наставнических пар или групп с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар или групп.

4. Формы и виды наставничества

4.1. В отношении педагогических работников в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций реализуются:

различные формы наставничества: «педагог — педагог», «руководитель образовательной организации — педагог», «работодатель — студент педагогического вуза/колледжа», «педагог вуза/колледжа — молодой педагог образовательной организации», «социальный партнер — педагог образовательной организации»;

различные виды наставничества: виртуальное (дистанционное) наставничество, наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее наставничество, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество, скоростное консультационное наставничество, традиционное наставничество («один на один»).

4.2. Применение форм и видов наставничества определяется в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

5. Мотивирование реализации наставничества

5.1. Мотивирование реализации наставничества включает в себя материальные и нематериальные способы стимулирования.

5.1.1. Материальные способы стимулирования — выплаты стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставничества локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

5.1.2. Нематериальные способы стимулирования определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом Методических рекомендаций, направлены на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.

6. Завершение персонализированной программы наставничества

6.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в следующих случаях:

персонализированная программа наставничества реализована в полном объеме по результатам оценки эффективности ее реализации;

реализация персонализированной программы наставничества завершена по инициативе наставника и (или) наставляемого;

в иных случаях, предусмотренных Методическими рекомендациями для образовательных организаций.

7. Оценка эффективности и результативности реализации наставничества, персонализированных программ наставничества

7.1. Образовательной организацией в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций проводится мониторинг работы «наставник — наставляемый», оценка эффективности и результативности:

реализации персонализированной программы наставничества, в том числе посредством проведения мониторинга работы «наставник- наставляемый»;

внедрения (применения) наставничества в образовательной организации.

7.2. Образовательная организация вправе самостоятельно определять критерии и

инструменты проведения мониторинга, оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества в образовательной организации.