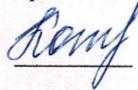


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Леньковская средняя общеобразовательная школа №1»
Благовещенского района Алтайского края

Согласовано

на заседании первичной
профсоюзной организации

Председатель

 Котелянец З.И.

Протокол от 15.06.23 № 10

Принято

на заседании Педагогического
совета

Протокол

от 15.05.23 г № 11

Утверждено

приказом по школе

от 15.05.2023 г №68/1

Директор

 Умрихина О.А.



**Положение о наставничестве
для педагогических работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Леньковская средняя общеобразовательная школа №1»
Благовещенского района Алтайского края**

2023 г

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников МБОУ ЛСОШ №1, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ (далее Положение), определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников МБОУ ЛСОШ №1, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ. 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.

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/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников;

персонализированная программа наставничества – краткосрочная (от 3 месяцев до 1 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 на поддержку его сильных сторон.

2. Цели и задачи, основные принципы наставничества

2.1. Цель наставничества – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, 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 образовательной организации 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 с учетом настоящего Положения, Методических рекомендаций и Методических рекомендаций для образовательных организаций.

3.2. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляет директор МБОУ ЛСОШ №1.

3.3. Наставник назначается приказом директора с его письменного согласия.

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

- разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию наставничества в школе;
- взаимодействие образовательной организации в вопросах реализации

наставничества с организациями, заинтересованными в наставничестве для педагогических работников МБОУ ЛСОШ №1 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 о школе;

- создание образовательной организацией условий по координации и мониторингу наставничества.

3.5. Внедрение наставничества для педагогических работников МБОУ ЛСОШ №1 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 МБОУ ЛСОШ №1 в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательной организации 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, 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 школы в соответствии с действующим законодательством.

5.1.2. Нематериальные способы стимулирования определяются школой 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 с 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, персонализированной программы наставничества

7.1. Образовательная организация в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций проводит мониторинг работы «наставник – наставляемый», оценку 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.