

Принято  
на заседании педагогического совета  
Протокол №15 от 14.11. 2024 г.

Утверждаю  
Директор школы

Приказ № 593 от 09.12.2024г.

**Положение**  
**о наставничестве для педагогических работников МКОУ «Поспелихинская**  
**СОШ №3» Поспелихинского района Алтайского края**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников МКОУ «Поспелихинская СОШ №3» Поспелихинского района Алтайского края (далее - Положение"), определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников МКОУ «Поспелихинская СОШ №3» Поспелихинского района Алтайского края (далее - "образовательная организация"). 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 внеинституциональном 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.