

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете
Протокол № 12 от 26.08.24г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ
«Гоноховская СОШ им.
Парфенова Е.Е.»
М. В. Смолкина

№40 от 30.08.2024

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников в
МБОУ «Гоноховская СОШ им. Парфенова Е. Е.»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников МБОУ «Гоноховская СОШ им. Парфенова Е. Е.», 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 ОУ, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ (далее - «образовательные учреждения»). Положение разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях и Методическими рекомендациями для образовательных учреждений 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. В Положении используются следующие понятия:

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, принципы системы наставничества.

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

Задачи системы наставничества: -

содействовать созданию в образовательных учреждениях 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.

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 образовательного учреждения с учетом настоящего Положения, Методических рекомендаций и Методических рекомендаций для образовательных учреждений.

3.2. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляет руководитель образовательного учреждения.

3.3. Наставник назначается приказом руководителя образовательного учреждения с его письменного согласия.

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

разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию наставничества в образовательном учреждении;

взаимодействие образовательной организации в вопросах реализации

наставничества с организациями, заинтересованными в наставничестве для педагогических работников образовательного учреждения и способными осуществлять необходимую в устранении профессиональных затруднений наставляемого методическую поддержку;

осуществление образовательным учреждением организационно-методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества;

осуществление образовательным учреждением оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения (применения) наставничества в образовательном учреждении

создание образовательным учреждением условий по координации и мониторингу реализации наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников в образовательном учреждении 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 учреждений реализуются:

различные формы наставничества: «педагог - педагог», «руководитель образовательного учреждения - педагог», «работодатель - студент педагогического вуза/колледжа», «социальный партнер - педагог образовательного учреждения»;

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 образовательного учреждения в соответствии действующим законодательством.

5.1.2. Нематериальные способы стимулирования определяются образовательным учреждением 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 учреждений.

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

7.1. Образовательным учреждением в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных учреждений 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 образовательном учреждении.

7.2. Образовательное учреждение вправе самостоятельно определять критерии и инструменты проведения мониторинга, оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества в образовательном учреждении.