

Принято
Педсоветом МКОУ «Усть-Кажинская СОШ»
Протокол №4 от 04.02.2025

Утверждено
Приказом МКОУ «Усть-Кажинская СОШ»
№ 7 от 06.02.2025



Положение
о наставничестве для педагогических работников
МКОУ «Усть-Кажинская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников МКОУ «Усть-Кажинская СОШ» (далее - Положение), определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников. Положение разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, разработанными Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профсоюзным 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 №667 от 21.12.2021.

1.2. Основные понятия, используемые в Положении:

наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалификационному 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 и 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 МКОУ «Усть-Кажинская СОШ», 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 МКОУ «Усть-Кажинская СОШ» 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 соотношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональных 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 данным положением.

3.2. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляет директор МКОУ «Усть-Кажинская СОШ».

3.3. Наставник назначается приказом директора школы с его письменного согласия.

3.4. Реализация наставничества осуществляется с учетом методических рекомендаций и предусматривает:

разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию наставничества в МКОУ «Усть-Кажинская СОШ»;

взаимодействие МКОУ «Усть-Кажинская СОШ» в вопросах реализации наставничества с организациями, заинтересованными в наставничестве для педагогических работников образовательной организации и способными осуществить, необходимую в устранения профессиональных затруднений наставляемого, методическую поддержку;

осуществление МКОУ «Усть-Кажинская СОШ» организационно-методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества;

осуществление МКОУ «Усть-Кажинская СОШ» оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения (применения) наставничества в МКОУ «Усть-Кажинская СОШ»;

создание условий по координации и мониторингу реализации наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников 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 реализуются:

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

различные виды наставничества: виртуальное (дистанционное) наставничество в группе, краткосрочное и 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 за реализацию наставничества, установленные работнику локальными нормативными актами МКОУ «Усть-Кажинская СОШ» в соответствии с действующим законодательством.

5.1.2. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, выдвижении на профессиональные конкурсы, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставником дипломами/ благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.

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.

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

7.1. Мониторинг работы «наставник-наставляемый» проводится один раз в год по следующим направлениям:

- реализация персонализированной программы наставничества;
- оценка эмоциональной удовлетворенности от пребывания в роли наставляемого в форме анкетирования;
- оценка результативности внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества в МКОУ «Усть-Кажинская СОШ».

МКОУ «Усть-Кажинская СОШ» самостоятельно определяет критерии и инструменты проведения мониторинга, оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества в школе.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором МКОУ «Усть-Кажинская СОШ» и действует бессрочно.

8.2. В настоящее положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами РФ и вновь принятыми локальными нормативными актами МКОУ «Усть-Кажинская СОШ»