

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Чернокурьянская средняя общеобразовательная школа»

10.08 2023 г.

с. Черная Курья

№ 100-д

Об утверждении Положения о
наставничестве для педагогических
работников МКОУ
«Чернокурьянская СОШ»

В целях формирования системы педагогического наставничества, в рамках реализации регионального проекта «Центр педагогического наставничества: территория развития кадрового потенциала Алтая»

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение наставничестве для педагогических работников МКОУ «Чернокурьянская СОШ».

Директор школы:

Т.А. Костина

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве для педагогических работников
МКОУ «Чернокурьянская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников МКОУ «Чернокурьянская СОШ» (далее - Положение), определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников МКОУ «Чернокурьянская СОШ» (далее – ОУ).

1.2. Положение разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества для педагогических работников ОУ 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»).

1.3. Основные понятия, используемые в Положении:

наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. 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, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

наставляемый – участник системы 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 системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой

находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), 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, задачи, основные принципы наставничества.

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

Основные задачи наставничества:

- содействовать созданию в ОУ 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.

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 ОУ, 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 ОУ.

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

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

- разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию наставничества в ОУ;
- взаимодействие ОУ в вопросах реализации наставничества с организациями, заинтересованными в наставничестве для педагогических работников ОУ и способными осуществлять необходимую в устранении профессиональных затруднений наставляемого методическую поддержку;
- осуществление ОУ организационно-методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества;
- осуществление ОУ оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения (применения) наставничества в ОУ;
- создание ОУ условий по координации и мониторингу реализации наставничества.

3.5.Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников в ОУ 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.

5.2. Материальные способы стимулирования – выплаты стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставничества локальными нормативными актами ОУ в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Нематериальные способы стимулирования определяются ОУ 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:

- персонализированной программы 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. ОУ в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций проводится мониторинг работы «наставник – наставляемый», оценка эффективности и результативности:

- реализации персонализированной программы наставничества, в том числе проведения мониторинга работы «наставник – наставляемый»⁴
- внедрение (применение) наставничества в ОУ.

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