

ПРИНЯТО

Заседанием педагогического совета

Протокол № 17 от 20.06.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МБОУ «Бурлинская  
СОШ» от 04.07.2023 г. № 158

 / И.К. Заплатникова

## ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников в МБОУ  
«Бурлинская средняя общеобразовательная школа» Бурлинского района  
Алтайского края

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Бурлинская СОШ» Бурлинского района Алтайского края (Положение), определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества. Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

Педагогическими работниками являются работники образовательных организаций, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Методологической основой системы наставничества в рамках настоящего положения является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации.

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. Наставничество подразумевает необходимость совместной деятельности

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 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 системы 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 — это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена), 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.

2.1. Цель наставничества — реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МБОУ «Бурлинская СОШ» Бурлинского района Алтайского края (далее — школа), способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.

### 2.2. Основные задачи наставничества:

– содействовать созданию в школе 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 предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

— принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

— принцип вариативности форм и видов наставничества предполагает возможность школы выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

— принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

### 3. Порядок организации осуществления наставничества.

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в школе персонализированных программ наставничества педагогических работников.

3.1. Порядок осуществления наставничества устанавливается локальным нормативным актом школы 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 школы.

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

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

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

3.5. Внедрение (применения) наставничества для педагогических работников в школе 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 в школе реализуются:

- различные формы наставничества: «педагог-педагог», «директор школы-педагог», «работодатель — студент» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Форма наставничества «педагог-педагог» — способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал — педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «директор школы — педагог» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «директор школы — учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов директором школы посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов;

- различные виды наставничества: виртуальное (дистанционное), наставничество в группе, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество, скоростное консультационное наставничество, традиционное наставничество.

Виртуальное (дистанционное) наставничество — дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник — наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе — форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). Краткосрочное или целеполагающее наставничество — наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество — профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество — наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное консультационное наставничество — однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник — наставляемый» («равный — равному»).

Традиционная форма наставничества («Один на один») — взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

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 (денежные) способы стимулирования - выплаты стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставничества локальными актами школы в соответствии с действующим законодательством.

5.1.2. Нематериальные способы стимулирования определяются школой самостоятельно с учётом Методических рекомендаций, направлены на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.

Настоящим положением установлены следующие меры нематериального стимулирования наставников в МБОУ «Бурлинская СОШ»:

— наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров школы, органов местного самоуправления, органов государственной власти различных уровней;

— наставническая деятельность учитывается при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников школы могут быть рекомендованы к награждению следующими государственными наградами Российской Федерации: знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; ведомственные награды Минпросвещения России — нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении конкурсов профессионального мастерства регионального и муниципального уровней, а также в рамках реализации программ поддержки педагогических работников в Алтайском крае.

В целях популяризации роли наставника и повышения его статуса в Алтайском крае проходит форум наставников «Наставничество — территория развития кадрового потенциала Алтая», действует сетевое профессиональное сообщество наставников. Под руководством ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» действует информационная площадка в сети Интернет регионального проекта «Центр педагогического наставничества: территория развития кадрового потенциала Алтая».

## 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 её 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. Школой 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 школе.

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