

Согласовано:  
Педагогический совет  
Протокол № 3  
от «13» декабря 2024 г.

Утверждено:  
Директор школы: \_\_\_\_\_  
/Никифорова О.И./  
Приказ № 113 от «13» декабря 2024 г.



Положение  
о наставничестве для педагогических работников МБОУ Зеленодольская СОШ,  
осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных  
и дополнительных общеобразовательных программ

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников МБОУ «Зеленодольская СОШ», осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае (далее - "Положение"), определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае (далее - "образовательные организации"). 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 N АЗ-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации N 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.