

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 5»**

<b>Согласовано</b> Председатель ПК _____ Л.А. Тарасова Протокол № 31 «24» августа 2023 г.	<b>Принято</b> Педагогическим советом Протокол № 1 «24» августа 2023 г.	<b>Утверждаю</b> Директор МБОУ «СОШ № 5» _____ Л.М. Скиба Приказ № 504-ОД от 24.08.2023 г.
---	--	---

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о наставничестве для педагогических работников МБОУ «СОШ № 5»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников МБОУ «СОШ № 5» (далее — «Положение»), определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников МБОУ «СОШ № 5».

Положение разработано на основании Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае (приказ Министерства образования и науки Алтайского края от 27.4.2023 № 27-П), 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 № 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. 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 коррекция 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 прогнозируемых 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 МБОУ «СОШ № 5», 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 МБОУ «СОШ № 5» 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 настоящим Положением.

3.2. Общее руководство и контроль за МБОУ «СОШ № 5» и реализацией наставничества осуществляет руководитель МБОУ «СОШ № 5».

3.3. Наставник назначается приказом руководителя МБОУ «СОШ № 5» с его письменного согласия.

3.4. Реализация наставничества осуществляется МБОУ «СОШ № 5» с учетом Методических рекомендаций, Методических рекомендаций для образовательных организаций, и предусматривает:

- разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию наставничества в МБОУ «СОШ № 5»;
- взаимодействие МБОУ «СОШ № 5» в вопросах реализации наставничества с организациями, заинтересованными в наставничестве для педагогических работников МБОУ «СОШ № 5» и способными осуществлять необходимую в устранении профессиональных затруднений наставляемого методическую поддержку;
- осуществление МБОУ «СОШ № 5» организационно-методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества;
- осуществление МБОУ «СОШ № 5» оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения (применения) наставничества в МБОУ «СОШ № 5»;
- создание в МБОУ «СОШ № 5» условий по координации и мониторингу реализации наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников в МБОУ «СОШ № 5» 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 МБОУ «СОШ № 5» реализуются разнообразные **формы наставничества:**

- «педагог — педагог» (в том числе «педагог — молодой педагог», «педагог — педагог, вернувшийся в профессию», «педагог — педагог, участник конкурса»),
- «руководитель образовательного учреждения — педагог»,

#### **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 в МБОУ «СОШ № 5».

### **5. Мотивирование реализации наставничества**

5.1. Мотивирование реализации наставничества в МБОУ «СОШ № 5» включает в себя материальные и нематериальные способы стимулирования.

5.1.1. Материальные способы стимулирования — выплаты стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставничества локальными нормативным актом МБОУ «СОШ № 5» в соответствии с действующим законодательством.

5.1.2. Нематериальные способы стимулирования определяются МБОУ «СОШ № 5» самостоятельно с учетом Методических рекомендаций и 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.

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

7.1. В МБОУ «СОШ № 5» 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 МБОУ «СОШ № 5».

7.2. МБОУ «СОШ № 5» использует критерии и инструменты проведения мониторинга, оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества в соответствии с Методическими рекомендациями.