

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Краснознаменская средняя общеобразовательная школа»  
Курийнского района Алтайского края**

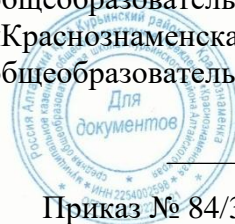
**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом  
муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Краснознаменская средняя  
общеобразовательная школа»

Протокол № 1 от 31.08.2023г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Директором  
муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Краснознаменская средняя  
общеобразовательная школа»



Е.Н. Ряз

Приказ № 84/3-од от 31.08.2023г.

# **Положение о наставничестве**

**муниципального казенного общеобразовательного  
учреждения «Краснознаменская средняя  
общеобразовательная школа»**

**Курийнского района Алтайского края**

**с. Краснознаменка, 2023**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Краснознаменская средняя общеобразовательная школа» Курьинского района Алтайского края (далее — «Положение»), определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников.

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 (письмо Министерства просвещения РФ № АЗ-1128/08 от 21.12.2021г.).

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 МКОУ «Краснознаменная 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 ОО 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,
- принцип индивидуализации и персонализации;
- принцип вариативности форм и видов наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности.

## **3. Порядок организации осуществления наставничества**

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставнических пар осуществляет куратор по УВР и руководители МО, в которых организуется наставничество.

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

3.4. Реализация наставничества осуществляется в МКОУ «Краснознаменная сош» с учетом Методических рекомендаций и предусматривает:

разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию наставничества в ОО;

взаимодействие ОО в вопросах реализации наставничества с организациями, способными осуществлять необходимую в устранении профессиональных затруднений наставляемого методическую поддержку;

осуществление ОО организационно-методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества;

осуществление ОО оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения (применения) наставничества в ОО;

создание ОО условий по координации и мониторингу реализации наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников в ОО предполагает подбор и формирование наставнических пар с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар.

#### **4. Формы и виды наставничества**

4.1. В отношении педагогических работников в ОО реализуются: различные формы наставничества:

«педагог — педагог» (в том числе «педагог — молодой педагог», «педагог — педагог, вернувшийся в профессию», «педагог — педагог, участник конкурса»), «социальный партнер — педагог образовательной организации» и др.;

различные виды наставничества:

виртуальное (дистанционное) наставничество,  
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 ОО в соответствии с действующим законодательством.

5.1.2. Нематериальные способы стимулирования определяются ОО 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.

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

7.1. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогом в период наставничества.

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