

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ-
ЛИЦЕЙ ГОРОДА АЛЕЙСКА АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

П Р И К А З

16.12. 2024

№ 345

г. Алейск

**Об утверждении Положения о
наставничестве для педагогических
работников в МБОУ – лицее г. Алейска**

На основании приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 № 27-П «Об утверждении Положения о наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае», приказа Комитета по образованию и делам молодежи администрации города Алейска от 12.12.2024 № 346 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных учреждений города Алейска»

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о наставничестве для педагогических работников в МБОУ – лицее г. Алейска (Приложение 1);
2. Утвердить Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о наставничестве для педагогических работников в МБОУ – лицее г. Алейска (Приложение 2).
3. Ответственным за реализацию дорожной карты (плана мероприятий) по реализации Положения о наставничестве для педагогических работников в МБОУ – лицее г. Алейска назначить – Кочеткову Елену Сергеевну, заместителя директора по УВР.
4. Признать утратившим силу приказ МБОУ – лицей г. Алейска от 30.06.2022 № 183.
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

И.о. директора

М.В. Башмакова

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве для педагогических работников МБОУ - лицей г. Алейска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – лицей г. Алейска (далее - «Положение»), определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников.

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 № 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 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 лицее, 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 лицее 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 в лицее устанавливается локальным нормативным актом 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 МБОУ – лицей г. Алейска.

3.3. Наставник назначается приказом директора с его письменного согласия.

3.4. Реализация наставничества в лицее осуществляется 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 лицее 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 лицея в соответствии с Методическими рекомендациями 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 закреплены в Положении об оплате труда работников МБОУ – лицей г. Алейска:

- за наличие квалификационной категории «педагог-методист» - до 15 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за наличие квалификационной категории «педагог-наставник» - до 15 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.1.2. Нематериальные способы стимулирования определяются с учетом Методических рекомендаций, направлены на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг: поощрение в виде Благодарственных писем, грамот, повышение квалификации за счет бюджетных средств.

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. МБОУ – лицей в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций проводит 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.

**Примерная дорожная карта (план мероприятий)
по реализации Положения о наставничестве для педагогических работников
МБОУ – лицея г. Алейска**

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и план мероприятий	Сроки	Ответственный
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательного учреждения: – приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении» – приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью. – подготовка персонализированных программ наставничества – при наличии в организации наставляемых.	Июнь-август	Директор

2.	Формирование банка наставляемых	Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Июнь-август	Зам.директора по УВР
3.	Формирование банка наставников	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательном учреждении, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Июнь-август	Зам.директора по УВР
4.	Отбор и обучение	Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов. Обучение наставников для работы с наставляемыми: подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.		
5.	Организация и осуществление	Формирование наставнических пар/групп.	Август-май	Зам.директора по УВР, МО

	работы наставнических пар/групп	Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.		наставников, психолог
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). Проведение школьной конференции или семинара. Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.	Июнь	Директор, зам.директора по УВР, МО наставников.