

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 31 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО  
СОЮЗА АЛЕКСАНДРА ВАСИЛЬЕВИЧА СПЕКОВА»**

**ПРИКАЗ**

г. Бийск

01.09.2023 г.

№ 101

**Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников  
МБОУ «СОШ № 31 им. Героя Советского Союза А.В. Спекова»**

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Алтайского края «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования» от 27.04.2023 № 27-П, приказом МКУ «Управление образования Администрации города Бийска» № 811 от 13.06.2023 г. «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ», в целях развития системы наставничества в образовательном учреждении,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о наставничестве для педагогических работников МБОУ «СОШ № 31 имени Героя Советского Союза А.В. Спекова» (Приложение 1).
2. Обеспечить внедрение системы наставничества в учреждении.
3. Контроль исполнения данного приказа возложить на Заместителя директора по УВР Марычеву В.М.

Директор МБОУ «СОШ № 31  
им. Героя Советского Союза А.В. Спекова»



Е.И. Малинова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве для педагогических работников МБОУ «Средняя**  
**общеобразовательная школа № 31 имени Героя Советского Союза Александра**  
**Васильевича Спекова»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников МБОУ «СОШ № 31 им. Героя Советского Союза А.В. Спекова» (далее — «Положение»), определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников МБОУ «СОШ № 31 им. Героя Советского Союза А.В. Спекова».

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

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 учреждениях, 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 учреждениях 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 с учетом Методических рекомендаций и Методических рекомендаций для образовательных организаций.

3.2. Общее руководство и контроль за образовательным учреждением и реализацией наставничества осуществляет руководитель образовательного учреждения.

3.3. Наставник назначается приказом руководителя образовательного учреждения с его письменного согласия.

3.4. Реализация наставничества осуществляется образовательными учреждениями с учетом Методических рекомендаций, Методических рекомендаций для образовательных организаций, и предусматривает:

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

3.5. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников в образовательных учреждениях 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» (в том числе «педагог — молодой педагог», «педагог — педагог, вернувшийся в профессию», «педагог — педагог, участник конкурса»),
- «руководитель образовательного учреждения — педагог»,
- «социальный партнер — педагог образовательного учреждения» и др.;

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 образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством.

5.1.2. Нематериальные способы стимулирования определяются образовательным учреждением 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. Образовательным учреждением 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 образовательном учреждении.

7.2. Образовательное учреждение вправе самостоятельно определять критерии и инструменты проведения мониторинга, оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, внедрения (применения) наставничества в образовательном учреждении.