

СОГЛАСОВАНО
на Совете Учреждения
Председатель

И.А. Артамонова
Протокол № от 24.03. 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора БОУ города Омска
«Средняя общеобразовательная
школа № 114»

О.Г. Беломытцева
Приказ № 53 от «25» марта 2022 г.

Положение

о системе наставничества педагогических работников в БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа № 114»

1. Общие положения

1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников в БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа № 114» разрабатывается с учётом:

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся»;

Письмом Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08, № 657 «О направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

Концепцией развития наставничества в Российской Федерации (одобрена президиумом РАО от 29.06.2023);

Этическим кодексом наставника в Российской Федерации (утверждён постановлением президиума ФГБУ «Российская академия образования» от 30.11.2023 № 8/2).

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи, принципы, формы и порядок реализации системы наставничества педагогических работников в БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа № 114» (далее — Школа).

1.3. Наставничество — форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставническая деятельность.

1.4. Система наставничества направлена на создание условий для непрерывного профессионального роста педагогов, их успешной адаптации в коллективе, повышения качества образования и формирования комфортной профессиональной среды.

2. Термины и определения

2.1. Наставник — педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию наставляемого.

2.2. Наставляемый — участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником приобретает новый опыт, развивает навыки и компетенции.

2.3. Куратор — сотрудник Школы, отвечающий за реализацию персонализированных программ наставничества.

2.4. Персонализированная программа наставничества — краткосрочная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников, направлений деятельности и мероприятий, нацеленных на устранение профессиональных затруднений наставляемого.

3. Принципы системы наставничества

- ✓ научность (применение научно обоснованных методик и технологий);
- ✓ системность и стратегическая целостность (максимальный охват всех компонентов системы образования);
- ✓ легитимность (соответствие деятельности законодательству РФ и региональным нормам);
- ✓ обеспечение суверенных прав личности (приоритет интересов личности, честность и открытость взаимоотношений);
- ✓ добровольность, свобода выбора, учёт многофакторности в определении совместной деятельности наставника и наставляемого;
- ✓ аксиологичность (формирование ценностных отношений к профессиональной деятельности);
- ✓ личная ответственность (ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности);
- ✓ индивидуализация и персонализация (сохранение индивидуальных приоритетов в создании траектории развития наставляемого);
- ✓ равенство (наставничество реализуется людьми с равным социальным статусом педагога).

4. Цели и задачи

4.1. Цель: создание условий для профессионального роста и самореализации педагогических работников, повышение качества образовательного процесса.

4.2. Задачи:

- ✓ содействовать профессиональной адаптации начинающих педагогов и новых сотрудников;
- ✓ устранить профессиональные затруднения педагогов;
- ✓ развивать методические компетенции и внедрять современные образовательных технологии;
- ✓ формировать комфортную профессиональную среду;
- ✓ повысить мотивацию педагогов к саморазвитию и участию в инновационной деятельности.

5. Формы наставничества

- ✓ Традиционная («один на один») — взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определённого времени.
- ✓ Реверсивное — молодой специалист становится наставником опытного работника по вопросам новых технологий, а опытный педагог помогает

в методике и организации учебно-воспитательного процесса.

- ✓ Групповое — один наставник работает с группой наставляемых.
- ✓ Краткосрочное (целеполагающее) — наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей.
- ✓ Ситуационное — наставник оказывает помощь или консультацию по мере необходимости.
- ✓ Скоростное — однократная встреча наставляемого с наставником более высокого уровня для построения взаимоотношений и обмена опытом.

6. Организация наставничества

6.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Школы.

6.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, назначаемый приказом директора Школы.

6.3. Для каждой пары/группы разрабатывается персонализированная программа наставничества, которая включает:

- ✓ цели и задачи;
- ✓ формы и методы работы;
- ✓ перечень мероприятий;
- ✓ сроки реализации;
- ✓ критерии оценки результатов.

6.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях программы принимается директором Школы в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса.

7. Мониторинг и оценка эффективности

7.1. Куратор осуществляет мониторинг реализации системы наставничества, оценивает вовлечённость педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации.

7.2. Критерии эффективности:

- ✓ повышение профессионального уровня наставляемых;
- ✓ улучшение качества образовательного процесса;
- ✓ снижение профессиональных затруднений;
- ✓ уровень удовлетворённости участников программы.

9. Мотивация и поощрение

9.1. Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены к следующим видам поощрений:

материальные (стимулирующие выплаты за реализацию наставнической деятельности, оформление трудового договора, дополнительного соглашения с наставником);

нематериальные (административная поддержка наставников, публичное признание значимости работы (благодарность, почётная грамота), размещение информации о наставниках на сайте Школы, участие в

профессиональных конкурсах и мероприятиях).

10. Документация

К документам, регламентирующим наставничество, относятся:

- ✓ настоящее Положение;
- ✓ приказ директора о внедрении системы наставничества;
- ✓ персонализированные программы наставничества;
- ✓ приказы о закреплении наставнических пар/групп;
- ✓ отчёты о результатах реализации программ.