

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

\_\_\_\_\_ Н.Н. Иванова

Приказ № 63а от 04.09.2024г.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Лолошур-Возжинская средняя общеобразовательная школа»**

**Положение о реализации целевой модели наставничества в образовательной организации**

***I. Общие положения***

1.1. Данное Положение разработано на основании Федерального Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года, №273-ФЗ, Письма Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.19 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Национального проекта «Образование».

Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству МБОУ «Лолошур-Возжинская средняя общеобразовательная школа», (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение принимается Педагогическим советом и утверждается директором Учреждения.

1.3. Настоящее положение может быть изменено в связи с изменениями основных нормативных документов в области образования. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

***II.***

***Основные термины и понятия, применяемые в Положении.***

2.1. ***Наставничество*** – универсальная технологий передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество реализуется через ЦМН, которая предполагает систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

***Форма наставничества*** - способ реализации ЦМН через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

***Программа наставничества*** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

***Наставник*** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации самосовершенствования наставляемого.

***Наставляемый*** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

***Куратор*** - сотрудник организации, осуществляющий деятельность по образовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

***Тьютор*** - специалист в области педагогики, который помогает наставляемому определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

2.2. Вариации формы наставничества: «ученик-ученик», «учитель-учитель». Внедрение ЦМН

предусматривает, независимо от форм наставничества, две основные роли: наставник и наставляемый.

### **III.**

#### ***Цели и задачи наставничества***

3.1. Цель наставничества: передача опыта и знаний, формирование компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

3.2. Основные задачи наставничества:

- развитие мотивации наставляемых к самоопределению, саморазвитию и самосовершенствованию через разработку программы наставничества, индивидуального образовательного маршрута и тьюторского сопровождения наставляемых;
- способствование совершенствованию предметного (профессионального) мастерства наставляемых, развитие способностей самостоятельно и качественно выполнять поставленные личностные, жизненные, профессиональные задачи;
- формирование корпоративной культуры и позитивного имиджа образовательной организации.

### **IV.**

#### ***Организационные основы наставничества***

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора учреждения.

4.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебно-методической работе при согласовании с заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

4.3. Заместители директора по учебно-методической работе и учебно-воспитательной работе подбирают наставников из наиболее подготовленных педагогов

4.4. Отбор кандидатур наставников осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж профессиональной деятельности в учреждении не менее двух лет.

4.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии сторон. Взаимодействие наставника и наставляемого продолжается от года до трех лет.

4.6. Наставничество устанавливается над педагогическими работниками:

- впервые принятыми на работу, не имеющими стажа педагогической деятельности;
- переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует совершенствования профессиональных компетенций;
- принятыми на работу, имеющими стаж педагогической работы до трех лет в других образовательных организациях;
- активно занимающимися инновационной деятельностью, что требует расширения кругозора, развития компетенций и метакомпетенций для достижения новых результатов в профессиональной деятельности.

4.7. Наставничество устанавливается также над следующими категориями обучающихся: показывающими высокие образовательные результаты, занимающими призовые места в соревнованиях, конкурсах, фестивалях разного уровня, что требует расширения кругозора, развития компетенций и метакомпетенций для достижения новых результатов деятельности.

4.8. Замена наставника производится приказом директора учреждения в следующих случаях:

- увольнение наставника;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

4.9. Наставнику устанавливается доплата в размере 5% из надтарифного фонда учреждения.

### **V.**

#### ***Обязанности и права участников наставничества.***

5.1. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования локальных актов образовательной организации, определяющей права и обязанности наставляемого;
- знакомить наставляемого с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к нему, с правилами внутреннего трудового распорядка, правилами охраны труда, техники безопасности.
- изучать проблемы и «поле недостаточных знаний» наставляемого, определить перспективы

наставляемому, помочь определить цели и приоритеты деятельности;

- разработать программу наставничества и индивидуальный образовательный маршрут профессионального становления;
- проводить необходимое обучение, мастер-классы, посещать и анализировать самостоятельную деятельность, поддерживать наставляемого в проектной или исследовательской деятельности;
- предоставлять дополнительные ресурсы, источники опыта и знаний, в чем наставляемый может нуждаться;
- привлекать к общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- проводить рефлексию собственной деятельности и подводить итоги повышения мастерства наставляемых, составлять краткий анализ по итогам совместной работы.

#### 5.2. Права наставника:

- участвовать в составлении и корректировке индивидуального плана наставничества, составить индивидуальный образовательный маршрут;
- анализировать выполнение плана наставничества, индивидуального образовательного маршрута, наставляемого как в устной, так и в письменной форме;
- подключать к наставляемым других специалистов для более полного удовлетворения профессионального, жизненного вопроса.

#### 5.3. Обязанности наставляемого (на период наставничества):

- постоянно работать над повышением мастерства, овладеть практическими навыками, компетенциями и метакомпетенциями, учитывать риски и противоречия при выполнении проектной или исследовательской работы;
- выполнять индивидуальный план наставничества, следовать индивидуальному образовательному маршруту;
- учиться инновационным методам и формам работы;
- периодически подводить итоги работы с наставником.

#### 5.4. Права наставляемых (на период наставничества):

- вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

## VI.

### *Руководство работой наставника.*

6.1. Координировать работу наставников и осуществлять контроль их деятельности возлагается на куратора.

6.2. Куратор обязан:

- создать необходимые условия для совместной работы наставника и наставляемого;
- посещать занятия и мероприятия по предмету или виду деятельности, участвовать в презентации проекта или исследования;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в учреждении.

6.3. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству ОО предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого

качества Программ наставничества.

**VII.**

***Критерии оценки наставничества.***

7.1. Оценка эффективности внедрения ЦМН осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не

позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно).

7.2. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкетудовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО.

7.3 Критерии оценки наставничества:

*Критерии оценки работы наставника в форме наставничества «учитель-учитель»:*

- уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую, культурную, общественную жизнь коллектива;
- количество профессиональных работ (статей, метод. Рекомендаций, выступлений и т.д.) по обобщению методического опыта тьюторского сопровождения кадров;
- уровень корпоративной культуры и позитивного имиджа образовательной организации.

*Критерии оценки работы наставляемого в форме наставничества «учитель-ученик»:*

- уровень развития предметного (профессионального) мастерства молодых (новых) специалистов, развитие готовности самостоятельно и качественно выполнять поставленные проектные и исследовательские задачи;
- уровень психоэмоционального состояния молодых (новых) специалистов в коллективе.