

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Лолошур–Возжинская средняя общеобразовательная школа»

«Бадзым Вожойысь огъядышетонъя шорьёзо школа»
муниципал коньдэтэн возиськись огъядышетонъя ужьюрт
(МБОУ «Лолошур-Возжинская средняя общеобразовательная школа»)

ПРИКАЗ

от «04» сентября 2024г.

№ 63а

«Об утверждении Положения и «Дорожной карты» по реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся на 2024 год»

На основании распоряжения Минпросвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций. Осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Реализовать целевую модель наставничества в МБОУ «Лолошур-Возжинская СОШ».
2. Утвердить состав рабочей группы, осуществляющей организационную, методическую и аналитическую деятельность по реализации Целевой модели наставничества (далее-ЦМН):
Руководитель рабочей группы:
-Иванова Надежда Николаевна-директор школы.
Члены рабочей группы:
-Суворова Мария Сергеевна-заместитель директора по УВР;
-Полтанова Наталья Павловна- советник директора по воспитанию.
3. Разработать и утвердить:
-Положение о реализации целевой модели наставничества (Приложение № 1)
-План мероприятий («Дорожную карту») по реализации Целевой модели наставничества (Приложение № 2)
7. Сведения данного приказа довести до заинтересованных лиц под роспись.
8. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор школы _____ Н.Н. Иванова

С приказом ознакомлены:

_____ Н.П. Полтанова

_____ М.С. Суворова

**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 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 деятельности 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 анкет удовлетворенности 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.

Приложение 2

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Лолошур-Возжинская средняя общеобразовательная школа»

План мероприятий («дорожная карта») по реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся на 2024 год

№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный	Результат
1. Подготовка и принятие локальных нормативно-правовых актов по реализации целевой модели наставничества				
1.	Создание приказа «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников образовательной организации» (приложение 1 - «Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в ОО», Приложение 2 – «Дорожная карта»)	До 05 сентября 2024 г.	Иванова Н.Н.	Приказы ОО об утверждении и Положения о составе группы и назначении куратора
2.	Создание приказа «О закреплении состава группы по внедрению целевой модели наставничества в ОО и назначение куратора для реализации целевой модели наставничества в ОО в 2023 году»			
2. Организационно-методическая поддержка участников внедрения целевой модели наставничества				
1.	Информирование участников образовательных отношений о реализации ЦМН	Сентябрь 2024 г.	Иванова Н.Н. Полтанова Н.П.	Информация на сайте ОО
2.	Проведение анкетирования – 1 этап (Приложение № 1) среди обучающихся, педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	В течении сентября 2024 г.	Полтанова Н.П.	Материалы для мониторинга

3.	Формирование базы наставников и наставляемых на уровне образовательной организации	До 5 сентября 2024 г.	Полтанова Н.П.	База наставников в, база наставляемых
4.	Формирование перечня организаций в целях привлечения их к реализации программ наставничества	До 5 сентября 2024 г.	Иванова Н.Н.	Перечень организаций
5.	Разработка программы наставничества и индивидуального образовательного маршрута профессионального становления на уровне школы	До 5 сентября 2024 г.	Наставники	Программ наставничества
6.	Разработка программно-методических материалов на уровне школы, необходимых для реализации ЦМН	До 5 сентября 2024 г.	Полтанова Н.П., наставники	Программно-методическое обеспечение реализации ЦМН
7.	Популяризация ЦМН через официальный сайт школы, в школьной группе VK, СМИ	В течение 2024г.	Полтанова Н.П.	Наполнение Сайтов актуальной информацией
8.	Организация обучения педагогических работников - наставников, в т. ч. с применением дистанционных образовательных технологий, консультации, организация обменом опытом.	По графику	Полтанова Н.П.	Повышение квалификации педагогов
3. Организация и осуществление работы наставнических пар (групп)				
1.	Формирование и организация работы наставнических пар (групп). Совместная работа наставника и наставляемого.	в соответствии и со сроками	Иванова Н.Н., Полтанова Н.П., наставники	Приказ о назначении и наставнических пар.
2.	Проведение анкетирования - 2 этап для наставников и наставляемых удовлетворенности их участием в программе наставничества (Приложение №2)	в соответствии и со сроками	Полтанова Н.П.	Материалы для анализа
3.	Посещение занятий и мероприятия по предмету или виду деятельности, участвовать в презентации проекта или исследования;	В течение года	Полтанова Н.П.	Аналитическая справка
4.	Аналитическая справка итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества (Приложение №3)	В конце 2024 года	Наставляемый и наставник	Аналитическая справка
5.	Завершение наставничества. Подведение итогов работы и проведение открытого	в соответствии и со сроками	Рабочая группа, наставники	Подведение итогов

	мероприятия наставничества (семинара)			
4. Распространение и внедрение лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов				
1.	Участие в форумах, конференциях наставников, конкурсах профессионального мастерства, нацеленных на популяризацию роли наставника	в течение всего периода реализации ЦМН	Рабочая группа, наставники	Тематические мероприятия
2.	Организация встреч с представителями школ, обучающимися с целью информирования о реализации программ наставничества	сентябрь - декабрь 2024 г.	Рабочая группа, наставники	Выявление и распространение наставнических практик
5. Мониторинг процесса реализации программ				
1.	Оценка качества реализации программ наставничества	Декабрь 2024	Иванова Н.Н., Полтанова Н.П.	Оформление и обобщение материалов
2.	Оценка личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества	Декабрь 2024.	Рабочая группа	
3.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников на сайте школы.	Декабрь 2024	Полтанова Н.П.	
	Мониторинг реализации Целевой модели наставничества (Приложение №4)	Декабрь 2024	Полтанова Н.П.	Аналитическая справка

Приложение к Плану № 1

Проведение мониторинга и оценки эффективности программ (примерные анкеты)

Первый этап - начало работы

Анкета наставляемого № 1

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными /интересными, как Вам кажется, будут личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными /интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Насколько вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаете ли Вы после завершения проекта перемены в Вашей жизни?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемый уровень пользы проекта для Вас.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы? _____

14. Что для вас является особенно ценным в программе? _____

15. Вы рады, что участвуете в программе? (Да/Нет)

Анкета наставника № 1

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет) Если да, то где? _____

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными /интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны /интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9 Ожидаемая включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень пользы проекта для Вас.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворенности от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы от своей роли? _____

13. Что для вас является особенно ценным в программе? _____

15. Вы рады, что участвуете в программе? (Да/Нет)

Приложение к Плану № 2

Второй этап - завершение работы

Анкета наставляемого № 2

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет) Если да, то где? _____
2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ожидает наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что вы ожидали от программы? _____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? _____

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? (да/нет)

20. Стали ли вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительную книгу или статью в интересующей Вас сфере? (да/нет)

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? (да/нет)

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? (да/нет)

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо основной программы? (да/нет)

24. Появилось ли у Вас реализовывать собственный проект в интересующей Вас области? (да/нет)

25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? (да/нет).

26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? (да/нет)

27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? (да/нет)

Анкета наставника № 2

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что вы ожидали от программы? _____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? _____

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет) _____

Приложение к Плану № 3

Отчёт-оценка проделанной работы наставнических пар за 2024 год

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат	Планируемый результат	Реальный результат

