

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«МОЖГИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

Рассмотрено  
на Педагогическом совете  
Протокол № 5  
От 18.02.2025

Утверждено  
Приказом директора  
№ 48 - ОД  
От 18.02.2025

**Положение**  
**о системе наставничества педагогических**  
**работников МБОУ «Можгинская СОШ»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников (далее – Положение) в муниципальном бюджетном образовательном учреждении Можгинского района «Можгинского средняя общеобразовательная школа» (далее – Образовательная организация) разработано в соответствии со следующими федеральными и региональными нормативными правовыми актами:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ст. 10);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодёжи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р;
- Методология (целевая модель) 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, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145;
- Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года N 239 «О наставничестве в образовательных организациях Удмуртской Республики, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики» (п. 3);
- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

1.2. Положение определяет цель, задачи, структуру, содержание и порядок функционирования системы наставничества посредством реализации программы наставничества в формах «Учитель – учитель», «Руководитель - учитель».

1.3. В Положении используются следующие понятия:

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели 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 наставников и наставляемых в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата по одному или нескольким направлениям педагогической деятельности, готовый поделиться своими педагогическими находками и решениями, обладающий навыками и компетенциями, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Горизонтальное обучение** – система Р2Р (англ. peer-to-peer – «равный равному»), обучение внутри профессиональных сообществ, обмен знаниями, опытом, компетенциями между специалистами, осуществляющими одинаковые или сходные трудовые функции.

**Персонализированная программа наставничества** – документ, определяющий содержание наставнической деятельности в отношении конкретного наставляемого в краткосрочный период (от 3 месяцев до 1 года), включающий описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.4. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

*принцип научности* – предполагает применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

*принцип системности и стратегической целостности* – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

*принцип легитимности* – подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативной правовой базе;

*принцип обеспечения суверенных прав личности* – предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

*принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении содержания и форм совместной деятельности наставника и наставляемого;

*принцип аксиологичности* – подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

*принцип личной ответственности* – предполагает ответственное отношение всех субъектов наставнической деятельности: куратора, наставника, наставляемого и пр. – к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

*принцип индивидуализации и персонализации наставничества* – направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

*принцип равенства* – предполагает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.5. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу Образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель Образовательной организации в исключительных случаях, при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в Образовательной организации и замены их отсутствия.

## **2. Цель, задачи системы наставничества, ожидаемые результаты её функционирования.**

### **Формы наставничества**

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в Образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. **Задачи** системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в Образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путём проектирования их индивидуальной траектории профессионального развития;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников Образовательной организации, региональных система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнёрских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путём внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации молодого/начинающего педагога к условиям осуществления педагогической деятельности в Образовательной организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития наставляемого педагога, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные на него функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения наставляемых педагогов, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить наставляемых педагогов с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. Результатами функционирования системы наставничества являются:

2.3.1. В отношении наставляемых педагогов:

- высокий уровень включённости наставляемых педагогов в педагогическую работу, общественную и культурную жизнь Образовательной организации;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности наставляемых педагогов, связанное с развитием профессиональных педагогических компетенций;
- отсутствие или сокращение числа конфликтов наставляемых педагогов с ученическим и родительским сообществами;
- наличие документально подтверждённых профессиональных достижений наставляемого педагога

(статьи, исследования, проекты, описания методических практик, участие и победы в профессиональных конкурсах и др.);

- повышение уровня удовлетворённости наставляемых педагогов собственной работой и улучшение их психоэмоционального состояния.

#### 2.3.2. В отношении педагогов-наставников:

измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов-наставников, связанное с развитием профессиональных педагогических компетенций: анализа, обобщения и презентации собственного педагогического опыта, методических и коммуникативных компетенций;

наличие документально подтверждённых профессиональных достижений педагога-наставника (статьи, исследования, проекты, описания наставнических практик, участие и победы в профессиональных конкурсах наставников и др.);

повышение уровня удовлетворённости педагогов-наставников собственной работой и улучшение их психоэмоционального состояния.

#### 2.3.3. В отношении образовательной организации:

рост/сохранение числа молодых/начинающих специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в образовательной организации;

положительное влияние на уровень профессионального мастерства и психологический климат в педагогическом коллективе, развитие продуктивных межличностных отношений, сотрудничества и кооперации в решении общих профессиональных задач и проблем;

#### 2.3.4. В отношении обучающихся:

стабильно высокие образовательные результаты или их положительная динамика в учебных коллективах (классах), где работают наставляемые педагоги.

2.4. В Образовательной организации применяются различные формы наставничества по отношению к наставляемому или группе наставляемых: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и др. Выбор той или иной формы наставничества осуществляется в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся у педагога профессиональных затруднений, а также его профессиональных запросов и возможностей Образовательной организации для их удовлетворения.

2.5. В Образовательной организации применяются различные по формату взаимодействия наставника и наставляемого виды наставничества:

**Виртуальное (дистанционное) наставничество** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

**Наставничество в группе** – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух до 5 человек).

**Краткосрочное, или целеполагающее наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определённые краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определённые усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

**Реверсивное наставничество** – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

**Ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить

немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединёнными общими проблемами и интересами, или обмена опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

**Традиционная форма наставничества («один-на-один»)** – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определённого продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определённым критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

**Форма наставничества «учитель – учитель»** – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

**Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель»** – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

Различные виды наставничества используются как самостоятельно, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

### 3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество в форме «Учитель – учитель», «Руководитель – учитель» осуществляется в Образовательной организации в отношении:

- выпускников образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования, впервые принятых по основному месту работы в Образовательную организацию;
  - работников, впервые приступивших к исполнению педагогической должности в Образовательной организации как нового для них вида профессиональной деятельности;
  - молодых/начинающих педагогов со стажем от 1 до 3-х лет;
  - педагогов, имеющих стаж работы более 3-х лет, но ориентированных на дальнейшее профессиональное развитие;
- педагогов, имеющих стаж работы более 3-х лет, но нуждающихся в повышении качества и эффективности профессиональной деятельности, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д. (далее – наставляемые).

3.2. Наставничество организуется на основании приказа руководителя Образовательной организации.

3.3. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя Образовательной организации сроком на один учебный год.

3.4. В соответствии с утверждёнными критериями отбора наставников (Приложение 1) к деятельности наставников привлекаются педагогические работники, имеющие стаж педагогической деятельности не менее трех лет, высокие результаты по одному или нескольким направлениям педагогической деятельности, обладающие коммуникативными навыками, способные и готовые делиться профессиональным опытом. Привлечение педагогического работника к деятельности наставника осуществляется вне зависимости от его основного места работы и места работы наставляемого педагога в структуре МБОУ «Можгинская СОШ».

3.5. За выполнение педагогическим работником функций наставника ему устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда Образовательной организации

на основании локальных нормативных актов Образовательной организации.

3.6. Замена наставника в течение учебного года может производиться на основании служебной записки самого наставника либо куратора реализации программ наставничества в следующих случаях:

- при увольнении педагогического работника, выполняющего функции наставника, с основного места работы;
- при переводе педагогического работника, выполняющего функции наставника, на иную должность;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса наставничества в отношении наставляемых, в том числе: низкое качество исполнения или неисполнение наставником возложенных на него обязанностей, привлечение наставника к дисциплинарной ответственности, отсутствие наставника на рабочем месте в течение более одного месяца в связи с его нахождением в ежегодном оплачиваемом или творческом отпуске или с его временной нетрудоспособностью.

3.7. Для размещения информации о реализации системы наставничества педагогических работников на официальном сайте Образовательной организации создается специальный раздел (рубрика). На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых (Приложение 2, 3), федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в Образовательной организации и др.

3.8. Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель Образовательной организации.

3.9. Руководитель Образовательной организации:

- издаёт локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в Образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их списочный состав;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Образовательной организации;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнёрстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.10. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем Образовательной организации из числа заместителей руководителя либо методистов; своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в Образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых, предлагает руководителю Образовательной организации для утверждения состав школьного методического объединения наставников (при необходимости его создания);
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Образовательной организации;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем Образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в Образовательной организации;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в Образовательной организации, оценку вовлечённости педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации, формирует итоговый аналитический отчёт о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

### 3.11. Методическое объединение наставников/комиссия/совет (при его наличии):

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в Образовательной организации;
- ведёт учёт сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определённым вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);
- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в Образовательной организации;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;
- совместно с руководителем Образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) Образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором).

## **4. Механизм реализации системы наставничества в Образовательной организации**

4.1. Содержание наставнической деятельности определяется на основании результатов самодиагностики наставляемыми педагогами профессиональных компетенций, необходимых для успешного выполнения ими должностных обязанностей, а также внешней диагностики со стороны администрации Образовательной организации и наставника в соответствии с «Методикой диагностики профессиональных компетенций педагога» (Приложение 4).

Самодиагностика и внешний контроль проводятся в течение месяца в конце предыдущего или начале текущего учебного года.

4.2. С учётом выявленных профессиональных дефицитов наставляемый педагог совместно с наставником определяют направление наставнической деятельности, связанное с формированием или совершенствованием конкретных профессиональных компетенций наставляемого педагога.

4.3. Направление наставнической деятельности является основой для формирования персонализированной программы наставничества. Персонализированная программа наставничества (далее – ППН) включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон (приложение 5).

4.4. В Образовательной организации реализуются несколько видов персонализированных программ наставничества:

1 – программа адаптации молодого / начинающего педагога к профессиональной деятельности – в отношении педагогов, впервые приступивших к педагогической деятельности;

2 – программа профессионального развития педагога – в отношении молодых/начинающих педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности от 1 до 3-х лет, а также педагогов, имеющих стаж работы более 3-х лет, но ориентированных на дальнейшее профессиональное развитие либо нуждающихся в повышении качества и эффективности профессиональной деятельности;

3 – краткосрочные программы наставничества, связанные с подготовкой педагогического работника к аттестации, к профессиональному конкурсу муниципального, регионального, федерального уровней, к участию в иных значимых для педагогического работника процедурах и мероприятиях, с обобщением и публикацией эффективного педагогического опыта и др.

4.5. Деятельность наставника осуществляется посредством различных форм взаимодействия с наставляемым:

- индивидуальная работа наставника с наставляемым (посещение урока, индивидуальная консультация, экспертиза материалов и др.);
- совместная работа с наставляемым (совместная разработка документов, дидактических и контрольных материалов, сценариев мероприятий, конспектов учебных занятий; обсуждение проблем и др.);
- самостоятельная работа наставляемого по заданиям наставника (изучение методической литературы, разработка документов и методических материалов, конструирование урока, подготовка статьи, доклада, мастер-класса и др.).

4.6. Показателями эффективности работы наставника является успешное выполнение наставником совместно с наставляемым педагогом ППН, устранение профессиональных дефицитов и положительная динамика результатов педагогической деятельности наставляемого педагога. Оценка успешности деятельности наставника производится в соответствии с критериями оценки наставнической деятельности (Приложение 6).

4.7. Завершение ППН происходит в случае:

- выполнения плана мероприятий ППН в полном объёме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае ненадлежащего исполнения ППН, в силу различных обстоятельств непреодолимой силы со стороны наставника и/или наставляемого).

4.8. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно изменение (продление, сокращение) срока реализации ППН или корректировка её содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

4.9. Практика наставничества, признанная эффективной согласно утверждённым критериям, подлежит обобщению, описанию и публикации на сайте Образовательной организации, а также представляется для публикации в периодических педагогических изданиях городского, регионального и федерального уровней.

4.10. За успешную работу в области наставничества и закрепление молодых/начинающих педагогов в Образовательной организации наставник может поощряться мерами материального и морального стимулирования, включая премии, ценные подарки, корпоративные, ведомственные,

государственные награды в соответствии с российским законодательством.

## **5. Задачи, права и обязанности наставника и наставляемых**

5.1. Для эффективной реализации программы наставничества между наставником и наставляемым заключается соглашение, которое фиксирует их задачи, права и обязанности, а также период реализации ППН, форму отчётности (Приложение 7).

### **5.2. Задачи наставника:**

- способствовать формированию у наставляемого потребности заниматься анализом процесса и результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к технологии проектирования и организации результативного образовательного процесса;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта и инновационных технологий в своей деятельности;
- прививать наставляемому педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления наставляемого педагога.

### **5.3. Наставник обязан:**

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами Образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами Образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (школьные методические объединения, педагогический совет и пр.);
- разрабатывать персонализированную программу наставничества (ППН), в соответствии с которой осуществлять методическую помощь и поддержку и давать наставляемому конкретные задания с определённым сроком их выполнения;
- оказывать методическую и практическую помощь наставляемому педагогу в процессе реализации ППН, осуществлять мониторинг его деятельности, своевременно выявлять допущенные ошибки и недостатки в работе, принимать меры к их устранению;
- содействовать взаимодействию молодых/начинающих педагогов, направленному на совместное обсуждение и решение ими возникающих проблем, обмен эффективным опытом деятельности;
- привлекать молодых/начинающих педагогов к участию в общественной жизни педагогического коллектива и профессиональных объединений (школьных методических объединений, творческих, проектных групп и др.), формировать у него ответственное отношение к служебной деятельности, а также внимательное отношение к коллегам; содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие наставляемого в мероприятиях различных видов и уровней (конференции, форумы и др.);
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение в процессе подготовки к ним; внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

### **5.4. Наставник имеет право:**

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, - вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- привлекать других специалистов для формирования и совершенствования компетенций наставляемого;
- направлять руководителю Образовательной организации служебную записку по вопросу сложения с него обязанностей наставника.

### **5.5. Задачи наставляемого педагогического работника:**

- самодиагностика профессиональных достижений, затруднений и дефицитов;
- участие в разработке и реализации под руководством наставника ППН;
- текущая и итоговая рефлексия результатов реализации ППН, освоения профессиональных компетенций и повышения уровня педагогического мастерства.

#### 5.6. Наставляемый педагог обязан:

- знать Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Образовательной организации;
- реализовывать мероприятия плана ППН в установленные сроки;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- повышать уровень профессиональных знаний, навыков и умений, необходимых для выполнения его должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учёбе; учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам программы.

#### 5.7. Наставляемый педагог имеет право:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;
- пользоваться имеющейся в Образовательной организации нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией, оборудованием;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей, профессиональной деятельностью, в соответствии с направлением наставнической деятельности, определённом в ППН.

### **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем Образовательной организации и действует бессрочно.

6.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами Образовательной организации.

Приложение 1  
к Положению о системе наставничества  
педагогических работников в МБОУ «Можгинская СОШ»

Критерии отбора наставников

1. Наличие стажа педагогической деятельности не менее трех лет.
2. Высокие, документально подтвержденные результаты по одному или нескольким направлениям педагогической деятельности.
3. Готовность делиться профессиональным опытом.
4. Соответствие профессионального профиля или личного (компетентностного) опыта наставника запросам наставляемого или наставляемых.
5. Наличие компетенций, необходимых для продуктивного взаимодействия с наставляемыми: аналитические, методические, коммуникативные, психолого-педагогические, управленческие, тьюторские.
6. Наличие у наставнической пары (группы) взаимного интереса и симпатии, позволяющих в будущем эффективно взаимодействовать в рамках персонализированной программы наставничества.
7. Личностные качества: заинтересованность в собственном профессиональном развитии и профессиональном успехе наставляемых.

Приложение 2  
к Положению о системе наставничества  
педагогических работников в МБОУ «Можгинская СОШ»

**Форма**  
**«База наставников МБОУ «Можгинская СОШ»**

№	ФИО наставника	Место работы	Должность	Основное направление наставничества

Приложение 3  
к Положению о системе наставничества  
педагогических работников в МБОУ «Можгинская СОШ»

**Форма**  
**«База наставляемых педагогических работников**  
**МБОУ «Можгинская СОШ»»**

№	ФИО наставляемого педагога	Место работы	Должность	ФИО наставника	Основное направление профессионального развития наставляемого

## **Методика диагностики профессиональных компетенций педагога**

### **1. Общая характеристика методики**

Методика диагностики профессиональных компетенций педагога (далее – Методика) разработана с целью выявления профессиональных достижений и дефицитов молодых/начинающих педагогов (имеющих стаж работы от 0 до 3-х лет), а также педагогических работников, имеющих стаж работы от 3-х лет, но ориентированных на дальнейшее профессиональное развитие либо нуждающихся в повышении качества и эффективности профессиональной деятельности. Методика применяется в рамках реализации федеральной целевой модели наставничества в форме «Учитель – учитель», «Руководитель – учитель» в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Можгинская СОШ».

Диагностика профессиональных компетенций педагога в рамках Методики представляет собой процедуру самооценки и внешней оценки уровня сформированности у педагогических работников профессиональных умений, выявления профессиональных дефицитов с целью последующего их устранения под руководством педагога-наставника.

Под профессиональной компетенцией в предлагаемой методике понимается поддающаяся описанию и оценке совокупность взаимосвязанных знаний, умений и навыков, необходимых для удовлетворительного выполнения специалистом трудовых действий, успешного разрешения типовых и проблемных ситуаций в соответствующей профессиональной области.

Методика составлена на основе профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утверждённого Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. N 544н (с изменениями и дополнениями от 25 декабря 2014 г., 5 августа 2016 г.) и зарегистрированного в Министерстве юстиции Российской Федерации 6 декабря 2013 г. N 30550 (далее – профессиональный стандарт).

Диагностируемые профессиональные компетенции соответствуют обозначенным в профессиональном стандарте умениям, необходимым для успешного выполнения трудовых функций и соответствующих им трудовых действий.

### **2. Лист диагностики профессиональных компетенций и порядок его заполнения**

Перечень диагностируемых компетенций представлен в таблице «Лист диагностики профессиональных компетенций педагога» (далее – таблица, «Лист диагностики») (Приложение). Таблица содержит описание обобщённых трудовых функций, соответствующих им трудовых функций, трудовых действий и необходимых умений согласно классификации, представленной в профессиональном стандарте.

Вместе с тем, в «Лист диагностики» включены не все трудовые действия и умения, содержащиеся в профессиональном стандарте, а только те из них, которые, во-первых, являются наиболее востребованными в деятельности молодого/начинающего специалиста с первых дней его работы в должности, во-вторых, наиболее значимы для достижения обучающимися образовательных результатов в соответствии с ФГОС всех уровней общего образования и, в-третьих, формирование которых будет более эффективным при условии сопровождения деятельности молодого/начинающего специалиста педагогом-наставником.

Таблица имеет графы «Самооценка» и «Внешняя оценка». Каждая графа разделена ещё на две графы, предназначенные для фиксации результатов диагностики на I, вводном и II, заключительном этапах реализации персонализированной программы наставничества.

Графу «Самооценка» заполняет наставляемый педагог самостоятельно, графу «Внешняя оценка» – представители администрации школы либо, по их поручению, – методисты, руководители школьных

методических объединений, куратор реализации программ наставничества, наставники, иные педагогические работники.

В графах самооценки и внешней оценки по результатам диагностики выставляются отметки от 1 до 4, соответствующие одному из четырёх уровней сформированности профессиональной компетенции учителя:

1 уровень, *критический*, характеризует полное отсутствие у учителя необходимых умений либо высокую частотность ошибок, допускаемых при их применении;

2 уровень, *минимальный*, свидетельствует о недостаточной сформированности у учителя необходимых умений, что проявляется в неуверенном их применении, периодически допускаемых ошибках;

3 уровень, *оптимальный*, подтверждает наличие у учителя необходимых умений, которые он стабильно и уверенно демонстрирует в типичных образовательных ситуациях;

4 уровень, *высокий*, отражает наличие у учителя умений, позволяющих действовать уверенно и результативно как в типичных, так и в нестандартных образовательных ситуациях.

### **3. Процедура диагностики профессиональных компетенций**

Процесс диагностики состоит из двух независимых процедур: 1 – самодиагностика (самооценка) профессиональных затруднений; 2 – внешняя диагностика (оценка) профессиональных компетенций педагога.

Самодиагностика предполагает самостоятельный, рефлексивный анализ педагогом своих затруднений, которые он испытывает в своей профессиональной педагогической деятельности. Самодиагностика повышает субъектность позиции педагога, мотивирует его к активному формированию собственной траектории профессионального развития.

Процедура самодиагностики включает следующие действия педагога:

1. Проводит мысленный анализ своей профессиональной деятельности за определённый период времени и в произвольных формулировках фиксирует выявленные достижения (сформированные профессиональные компетенции) и дефициты (имеющиеся проблемы, затруднения либо профессиональные запросы).

2. Работая с таблицей «Лист диагностики», определяет трудовые действия и необходимые для их успешного осуществления умения, которые коррелируют с выявленными дефицитами. В случае необходимости при установлении соответствия между выявленным дефицитом и профессиональным умением обращается за помощью к куратору реализации программ наставничества.

3. В графе I «Самооценка» ставит отметку «1» или «2» против тех умений, которые связаны с выявленными профессиональными дефицитами.

4. Результаты самодиагностики представляет куратору реализации программ наставничества для обработки полученных данных, определения приоритетных направлений профессионального развития и подбора наставников.

Процедура самодиагностики является обязательной для каждого молодого/начинающего педагога, а также педагогов, нуждающихся в повышении качества и эффективности профессиональной деятельности. Для педагогов, ориентированных на дальнейшее профессиональное развитие, процедура самодиагностики является добровольной. Самодиагностика проводится в конце предыдущего или в начале текущего учебного года.

Внешняя диагностика профессиональных компетенций педагога реализуется двумя методами:

1 – невключённое открытое наблюдение, которое осуществляется в процессе посещения учебных занятий и иных мероприятий, проводимых педагогом;

2 – анализ документации, ведение которой входит в функциональные обязанности учителя.

Внешняя диагностика может осуществляться в процессе внутреннего контроля в системе управления образовательной организацией, а также как специально организованная экспертная деятельность в рамках реализации программы наставничества. Внешняя диагностика имеет целью оценку профессионального уровня педагога, выявление его профессиональных достижений и

дефицитов, а также установление степени соответствия самооценки профессиональных компетенций учителя с их внешней оценкой.

Процедура внешней диагностики (оценки) профессиональных компетенций педагога включает следующие действия эксперта:

1. Посещает урок, внеурочное и/или воспитательное занятие педагога, наблюдает за его деятельностью, изучает документацию педагога, которую тот ведёт в соответствии с функционалом.

2. По результатам наблюдения или анализа документации оценивает уровень сформированности профессиональных компетенций педагога.

3. Заполняет графу I «Внешняя оценка», проставляя баллы против тех умений, которые педагог продемонстрировал на проведённом занятии или при ведении документации.

4. Передаёт «Лист диагностики» куратору реализации программ наставничества для организации наставнической деятельности в отношении педагога, проходившего диагностику.

#### **4. Анализ результатов диагностики, определение приоритетных направлений наставнической деятельности**

Куратор совместно с педагогом, проходившим диагностику, определяет среди всех выявленных профессиональных дефицитов приоритетные, которые лягут в основу содержания персонализированной программы наставничества в текущем учебном году. Куратор включает педагога в состав одной или двух наставнических пар/групп к тем наставникам, чьи компетенции соответствуют выявленным у педагога дефицитам. Наставник совместно с наставляемым педагогом разрабатывает персонализированную программу наставничества и приступает к её реализации.

#### **5. Проведение повторной диагностики профессиональных компетенций педагога**

В конце текущего или в начале следующего учебного года наставляемый педагог проводит повторную самодиагностику уровня профессиональных компетенций, которые осваивались либо совершенствовались им в рамках персонализированной программы наставничества. В эти же сроки эксперт из числа руководящих или педагогических работников образовательной организации проводит процедуру внешней диагностики. По результатам указанных процедур с учётом мнения наставника выносится заключение о факте достижения/недостижения наставляемым педагогом планируемых результатов персонализированной программы наставничества.

Диагностика профессиональных компетенций и разработка персонализированной программы наставничества в отношении молодого/начинающего педагога проводится ежегодно в течение первых трёх лет его профессиональной деятельности и осуществляются аналогичным образом, в соответствии с вышеописанными процедурами.

**Таблица 1. Лист диагностики профессиональных компетенций молодого/начинающего педагога**

Трудовое действие / необходимое умение учителя	Отметка об уровне владения умением			
	Само-оценка		Внешняя оценка	
	I	II	I	II
<b>Обобщённая трудовая функция 3.1.</b>				
<b>Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования</b>				
<b>Трудовая функция 3.1.1.</b>				
<b>Общепедагогическая функция. Обучение</b>				
1. Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы				
2. Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования				
3. Планирование и проведение учебных занятий				
4. Формирование мотивации к обучению				
5. Формирование универсальных учебных действий				
6. Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее - ИКТ)				
7. Владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.				
8. Разработка (освоение) и применение современных психолого-педагогических технологий, основанных на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде				
9. Использование и апробация специальных подходов к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья				
10. Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей				
11. Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися				
12. Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению				
13. Организация различных видов внеурочной деятельности: игровой, учебно-исследовательской, художественно-продуктивной, культурно-досуговой с учётом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона				
<b>Трудовая функция 3.1.2.</b>				
<b>Воспитательная деятельность</b>				

1. Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера				
2. Проектирование и реализация воспитательных программ				
3. Организация воспитательной деятельности с учётом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей				
4. Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребёнка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребёнка)				
5. Определение и обеспечение принятия обучающимися чётких правил поведения в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации				
6. Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды				
7. Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, их использование как на уроках, так и во внеурочной деятельности				
8. Выявление ценностного аспекта учебного знания и информации, обеспечение его понимания и переживания обучающимися				
9. Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)				
10. Владение методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.				
11. Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни				
12. Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления				
13. Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде				
14. Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребёнка				
15. Общение с детьми на основе признания их достоинства, понимания и принятия их				
16. Защита достоинства и интересов обучающихся, помощь детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях				
17. Анализ реального состояния дел в учебном классе, поддержка в детском коллективе деловой, дружелюбной атмосферы				
<b>Трудовая функция 3.1.3. Развивающая деятельность</b>				
1. Владение стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся				
2. Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребёнка				
3. Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития				
4. Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью				
5. Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у				

обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни				
6. Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения				
7. Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов, индивидуальных программ развития и индивидуально-ориентированных образовательных программ с учётом личностных и возрастных особенностей обучающихся				
8. Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся				
9. Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума				
10. Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребёнка				
11. Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу				
12. Оказание адресной помощи обучающимся				
13. Оценивание образовательных результатов: формируемых в преподаваемом предмете предметных и метапредметных компетенций, а также осуществление (совместно с психологом) мониторинга личностных характеристик				
14. Формирование детско-взрослых сообществ				
<b>Обобщённая трудовая функция 3.2.</b>				
<b>Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ</b>				
<b>Трудовая функция 3.2.2.</b>				
<b>Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования</b>				
1. Проектирование образовательного процесса на основе федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования с учётом особенностей социальной ситуации развития первоклассника в связи с переходом ведущей деятельности от игровой к учебной				
2. Постановка различных видов учебных задач (учебно-познавательных, учебно-практических, учебно-игровых) и организация их решения (в индивидуальной или групповой форме) в соответствии с уровнем познавательного и личностного развития детей младшего возраста, сохранение при этом баланса предметной и метапредметной составляющей их содержания				
3. Формирование у детей социальной позиции обучающихся на всем протяжении обучения в начальной школе				
4. Формирование метапредметных компетенций, умения учиться и универсальных учебных действий до уровня, необходимого для освоения образовательных программ основного общего образования				
5. Объективная оценка успехов и возможностей обучающихся с учётом неравномерности индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста, а также своеобразия динамики развития учебной деятельности мальчиков и девочек				
6. Организация учебного процесса с учётом своеобразия социальной ситуации развития первоклассника				
7. Корректировка учебной деятельности исходя из данных мониторинга образовательных результатов с учётом неравномерности индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста (в том числе в силу различий в возрасте, условий дошкольного обучения и воспитания), а также своеобразия динамики развития мальчиков и девочек				
8. Проведение в четвёртом классе начальной школы (во взаимодействии с психологом) мероприятий по профилактике возможных трудностей адаптации детей к учебно-воспитательному процессу в основной школе				
<b>Трудовая функция 3.2.3.</b>				

**Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования**

1. Разработка рабочей программы по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечение её выполнения				
2. Формирование общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира				
3. Планирование и осуществление учебного процесса в соответствии с основной общеобразовательной программой				
4. Планирование специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов обучающихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учётом специфики состава обучающихся, уточнение и модификация планирования				
5. Определение на основе анализа учебной деятельности обучающегося оптимальных (в том или ином предметном образовательном контексте) способов его обучения и развития				
6. Определение совместно с обучающимся, его родителями (законными представителями), другими участниками образовательного процесса (педагог-психолог, учитель-дефектолог, методист и т.д.) зоны его ближайшего развития, разработка и реализация (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающихся				
7. Разработка и реализация проблемного обучения, осуществление связи обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждение с обучающимися актуальных событий современности				
8. Применение современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы				
9. Проведение учебных занятий с опорой на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной физиологии и школьной гигиены, а также современных технологий и методик обучения				
10. Использование разнообразных форм, приёмов, методов и средств обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов основного общего образования и среднего общего образования				
11. Организация самостоятельной деятельности обучающихся, в том числе исследовательской				
12. Осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе				
13. Использование современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся)				
14. Владение основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием				
15. Владение методами убеждения, аргументации своей позиции				
16. Установление контактов с обучающимися разного возраста и их родителями (законными представителями), другими педагогическими и иными работниками				
17. Владение технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения				

**Форма**  
**Персонализированная программа наставничества:**

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Можгинская средняя общеобразовательная школа»**

УТВЕРЖДАЮ.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Директор \_\_\_\_\_  
(подпись) (Фамилия, И.О.)

СОГЛАСОВАНО

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Куратор реализации программ наставничества  
\_\_\_\_\_  
(подпись) (Фамилия, И.О.)

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА**

«\_\_\_\_\_»

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О. наставника

\_\_\_\_\_  
Должность

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О. наставляемого

\_\_\_\_\_  
Должность

Срок реализации программы: 20\_\_ / 20\_\_ учебный год

Объём программы: \_\_\_\_ часов

Село Можга, 20\_\_ год

## Пояснительная записка

Данная программа составлена в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Можгинская СОШ». Программа направлена на ...

### Результаты диагностики профессиональных компетенций наставляемого

№	Достижения	Дефициты
1.		
2.		

### Цель и задачи наставнической деятельности

Цель наставнической деятельности	Задачи наставнической деятельности
1. Обеспечить формирование компетенций...	1.
	2.

### План мероприятий с наставляемым

№	Мероприятие по развитию профессиональных компетенций	Срок реализации	Планируемый результат /продукт	Отметка о выполнении
1.				
2.				
3.				
4.				

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

по итогам реализации персонализированной программы наставничества

Персонализированная программа наставничества выполнена в объёме \_\_\_\_\_ часов.

Наиболее значимые результаты наставляемого,  
достигнутые в рамках реализации персонализированной программы наставничества

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Наставник \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

Куратор реализации программ наставничества \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

Дата \_\_\_\_\_

### Критерии оценки эффективности работы наставника

№	Критерии	Показатели
1.	<b>В отношении наставляемых педагогов</b>	
1.1.	% выполнения наставляемым педагогом видов работ и участия в мероприятиях, предусмотренных персонализированной программой наставничества (ППН), в общем количестве видов работ и мероприятий ППН	Не менее 80% выполнения наставляемым педагогом видов работ, участия в мероприятиях персонализированной программы наставничества (ППН)
	Доля наставляемых педагогов, включённых в деятельность методических, творческих объединений, общественную и культурную жизнь образовательной организации, в общем количестве наставляемых педагогов, охваченных ППН	Не менее 80% наставляемых педагогов, охваченных ППН, принимают активное участие в деятельности методических, творческих объединений, общественной и культурной жизни образовательной организации
1.2.	Уровень развития профессиональных педагогических компетенций наставляемых педагогов, охваченных ППН	Увеличение частотности правильно выполняемых наставляемым педагогом профессиональных действий (операций) в структуре осваиваемой компетенции
1.3.	Качество общения и взаимодействия наставляемых педагогов, охваченных ППН, с ученическим и родительским сообществами	Отсутствие или сокращение числа конфликтов наставляемых педагогов с ученическим и родительским сообществами
1.4.	Наличие документально подтверждённых профессиональных достижений наставляемого педагога (статьи, исследования, проекты, описания методических практик, участие и победы в профессиональных конкурсах и др.)	Не менее 80% наставляемых педагогов в общем количестве участников ППН имеют документально подтверждённые профессиональные достижения
1.5.	Уровень удовлетворённости наставляемых педагогов собственной работой и их психоэмоциональное состояние (доля наставляемых, удовлетворённых собственной профессиональной педагогической деятельностью, в общем количестве наставляемых, принявших участие в ППН)	Не менее 80% наставляемых педагогов удовлетворены собственной профессиональной педагогической деятельностью (по результатам анкетирования наставляемых)
2.	<b>В отношении педагогов-наставников</b>	
2.1.	Уровень развития у педагогов-наставников профессиональных педагогических компетенций: анализа, обобщения и презентации собственного педагогического опыта, методических и коммуникативных компетенций	Увеличение частотности качественно выполняемых профессиональных действий (операций) в структуре осваиваемых компетенций
2.2.	Наличие документально подтверждённых профессиональных достижений педагога-наставника (статьи, исследования, проекты, описания методических практик, участие и победы в профессиональных конкурсах и др.)	Педагог-наставник имеет не менее 1 документально подтверждённого профессионального достижения
2.3.	Уровень удовлетворённости педагога-наставника собственной педагогической и наставнической деятельностью и улучшение его психоэмоционального состояния	Оптимальный уровень удовлетворённости педагога-наставника собственной педагогической и наставнической деятельностью (по результатам анкетирования наставников)
3.	<b>В отношении образовательной организации</b>	
3.1.	Доля молодых/начинающих педагогов,	Рост/сохранение числа молодых/начинающих

	желающих продолжать свою работу в качестве учителя в образовательной организации	педагогов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в образовательной организации, в общем количестве участников ППН
3.2.	Качество психологического климата и межличностных отношений в педагогическом коллективе	Отсутствие/сокращение межличностных конфликтов; высокая частотность (не менее 70%) фактов сотрудничества, взаимопомощи при решении наставляемыми педагогами профессиональных задач (по результатам анкетирования наставляемых)
4.	<b>В отношении обучающихся</b>	
4.1.	Уровень образовательных результатов в классах, где работают наставляемые педагоги	Стабильно высокие образовательные результаты или их положительная динамика в части тех компетенций, которые осваивали наставляемые в рамках ППН

Приложение 7  
к Положению о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Можгинская СОШ»

**Форма  
«Соглашение  
о совместной деятельности наставника и наставляемого в рамках реализации программы наставничества МБОУ «Можгинская СОШ»**

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ года

Данное соглашение устанавливает отношения между \_\_\_\_\_ (далее – Наставник) и \_\_\_\_\_ (далее – Наставляемый), совместно именуемыми «Стороны», в связи с их участием в реализации программы наставничества педагогических работников (далее – программа наставничества) в МБОУ «Можгинская СОШ» (далее – Организация).

**1. Предмет соглашения**

1.1. Стороны договорились об участии в программе наставничества Организации через разработку персонализированной программы наставничества (далее – ППН), включающей комплекс мероприятий в рамках деятельности наставнической пары/группы.

1.2. Стороны определили следующие задачи:

- оказание наставником практической помощи наставляемому педагогу в приобретении и развитии профессиональных компетенций, необходимых для качественного исполнения им должностных обязанностей;
- психолого-педагогическая поддержка наставляемого педагога в период его адаптации в новой должности;
- введение наставляемого педагога в педагогический коллектив и вовлечение его в деятельность профессиональных объединений: профсоюзной организации, школьного методического объединения, творческих, проектных, исследовательских групп, сетевых сообществ;
- самодиагностика наставляемым своих профессиональных затруднений и дефицитов;
- совместная разработка либо согласование наставником и наставляемым персонализированной программы наставничества (далее – ППН);
- текущая и итоговая рефлексия результатов реализации персонализированной программы наставничества, освоения профессиональных компетенций и повышения уровня педагогического мастерства наставляемого.

1.3. Стороны определили срок действия Соглашения – один учебный год.

1.4. Стороны определили форму отчётности наставляемого о выполнении ППН: после выполнения каждого запланированного в ППН вида работы и/или задания наставника предоставление наставляемым информации для выставления наставником отметки о выполнении мероприятия.

## **2. Права и обязанности Сторон**

2.1. Наставник обязан:

2.1.1. Руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами Образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

2.1.2. Находиться во взаимодействии со всеми структурами Образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (школьные методические объединения, психологические службы, Школа молодого учителя, педагогический совет и пр.);

2.1.3. Разрабатывать персонализированную программу наставничества (ППН) – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары, в соответствии с которой осуществлять методическую помощь и поддержку и давать наставляемому конкретные задания с определённым сроком их выполнения;

2.1.4. Оказывать методическую и практическую помощь наставляемому педагогу в реализации ППН, осуществлять мониторинг его деятельности, своевременно выявлять допущенные ошибки и недостатки в работе, принимать меры к их устранению;

2.1.5. Содействовать взаимодействию молодых/начинающих педагогов, направленному на совместное обсуждение и решение ими возникающих проблем, обмен эффективным опытом деятельности;

2.1.6. Привлекать молодых/начинающих педагогов к участию в общественной жизни педагогического коллектива и профессиональных объединений (школьных методических объединений, творческих, проектных групп и др.), формировать у них ответственное отношение к служебной деятельности, а также внимательное отношение к коллегам;

2.1.7. Содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие наставляемого в научно-методических мероприятиях различных видов и уровней (конференции, форумы и др.);

2.1.8. Рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение в процессе подготовки к ним;

2.1.9. Внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

2.2. Наставник имеет право:

2.2.1. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью наставляемого педагога, вносить предложения директору Организации о его поощрении либо применении к нему мер дисциплинарного воздействия.

2.2.2. Привлекать других специалистов для формирования и совершенствования компетенций наставляемого.

2.2.3. Направлять директору Организации служебную записку по вопросу сложения с него обязанностей наставника в отношении наставляемого педагога в случае регулярного неисполнения последним ППН.

2.3. Наставляемый педагог обязан:

2.3.1. Знать Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

2.3.2. Знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в Образовательной организации;

- 2.3.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Образовательной организации;
- 2.3.4. Реализовывать мероприятия плана ППН в установленные сроки;
- 2.3.5. Выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- 2.3.6. Повышать уровень профессиональных знаний, навыков и умений, необходимых для выполнения его должностных обязанностей;
- 2.3.7. Устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- 2.3.8. Проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учёбе;
- 2.3.9. Учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы;
- 2.3.10. Внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам программы наставничества.
- 2.4. Наставляемый педагог имеет право:
- 2.4.1. Систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 2.4.2. Участвовать в составлении ППН;
- 2.4.3. Пользоваться имеющейся в Образовательной организации нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией, оборудованием;
- 2.4.4. Обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей, профессиональной деятельностью, в соответствии с направлением наставнической деятельности, определённом в ППН.

### **3. Заключительные положения**

- 3.1. Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.
- 3.2. Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.
- 3.3. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п. 2 настоящего Соглашения.
- 3.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении одного учебного года.

Подписи Сторон:

Наставник \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)  
подпись (расшифровка)

Наставляемый \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)  
подпись (расшифровка)