

**Муниципальное бюджетное вечернее (сменное) общеобразовательное учреждение
«Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 3»
(МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3»)**

426039, г. Ижевск, ул. Воткинское шоссе, д.106, тел. 44-44-57, факс 40-81-77
e-mail: school3.37@mail.ru.

Согласовано
Педагогический совет
Протокол № 05
«22» марта 2022 г

Утверждено
Директор МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3»
 Л.А. Лебедева
Приказ № 20/01-ОД
«23» марта 2022 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в Муниципальном бюджетном вечернем (сменном) общеобразовательном учреждении «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 3» (МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3» (далее по тексту – Учреждение), права и обязанности наставников и наставляемых.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указом Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации 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»;
- Письмом Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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");
- Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.);

- Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 29.05.2017 № 239 "О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;
- Приказом Министерства образования и науки УР от 21 июня 2021 года №1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в УР»;
- Приказом по основной деятельности № 255 от 16.02.2022 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики»;
- Паспортом национального проекта «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);
- Паспортом регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11.12.2018 г. №8).

1.3. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

Наставничество – форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников организации в целях быстрого овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой компетенции, приобщения к корпоративной культуре организации.

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

Наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонифицированной программы наставничества.

Методическое объединение наставников – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников ОО в целях осуществления оперативного руководства методической деятельностью по реализации программ наставничества.

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

2. Цели и задачи, ожидаемые результаты программы наставничества

2.1. Целью внедрения программы наставничества является раскрытие личного, профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников программы.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг ОО, способного на комплексную поддержку и повышения качества образования в ОО;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

2.3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

3. Нормативное обеспечение программы наставничества в Учреждении

3.1. Процесс наставничества в Учреждении регулируется следующими нормативными документами: приказом директора о внедрении целевой программы наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества, дополнительным соглашением к трудовому договору наставника, приказом директора «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3» г. Ижевска», приказом директора об утверждении наставнических пар/ групп участников программы.

3.2. Распорядительный акт о внедрении программы наставничества включает в себя:

- основания для внедрения программы наставничества;
- сроки внедрения программы наставничества;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию программы наставничества с описанием их обязанностей;
- сроки проведения мониторинга эффективности программы наставничества;
- планируемые результаты внедрения программы наставничества.

3.3. Письменное согласие наставника на работу наставником.

3.4. Письменное согласие наставляемого на участие в программе наставничества.

3.5. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника.

3.6. Приказ директора «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3».

3.7. Приказ директора об утверждении наставнических пар/ групп участников программы.

4. Финансово-экономические условия внедрения целевой программы наставничества

4.1. Стимулирование реализации программы наставничества является инструментом мотивации и выполняет экономическую, социальную и моральную функции.

4.2. Материальные способы стимулирования предусмотрены Коллективным договором и Приложением №1 «Положения об оплате труда работников МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3» .

4.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличения работоспособности педагогических работников, привлечение высококвалифицированных специалистов в Учреждение.

4.4. Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение конференций, круглых столов, семинаров наставников на уровне Учреждения.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Включение в школьный конкурс профессионального мастерства «Лучший в профессии» номинаций «Наставник года», «Лучшая пара- «наставник – наставляемый»».
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте школы, в группах Учреждения в социальных сетях.
- Создание на сайте школы методической копилки с программами наставничества.
- Выдвижение кандидатур лучших наставников на награждение ведомственными наградами - знаком отличия "За наставничество", нагрудным знаком "Почетный наставник", "Молодость и профессионализм".

5. Организационные основы наставничества

5.1. Наставничество в организации вводится на основании приказа директора.

5.2. 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 организации не менее двух лет.

5.3. Работник назначается наставником с его письменного согласия.

5.4. За одним наставником закрепляется одновременно не более двух подопечных.

5.5. Наставничество осуществляется в течение всего периода, назначенного подопечному.

6. Порядок организации наставнической деятельности

6.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения и Программы наставничества школы.

6.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несут руководитель школы, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в школе.

6.3. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

6.4. База наставников формируется из:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.

6.5. Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор методических пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.</p>	<p>Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p> <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>

6.6. Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психологической поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог- новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

Назначение наставников происходит на добровольной основе на основании заявления (Приложение 2).

6.7. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых.

6.8. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более одного календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

6.9. Замена наставника производится приказом руководителя школы, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение трудовых отношений;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

6.10. Формами и методами организации работы с педагогами могут быть беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными педагогами, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещения и взаимопосещения уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях и др.

7. Механизм реализации программы наставничества

7.1. Целевая модель наставничества реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

7.2.

Этапы реализации	Содержание этапа	Мероприятия
Подготовительный	<ul style="list-style-type: none">- Предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества.- Разработка и утверждение нормативных документов по реализации программы наставничества.- Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.- Обучение наставников.- Формирование пар, групп "наставник -наставляемый"- Выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов,	<ul style="list-style-type: none">Методический советРазработка нормативных документов, утверждение их на педагогическом советеАнкетирование, создание базы данных наставниковКурсы повышения квалификации, обучающий семинарАнкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых

	способностей и склонностей наставляемого.	
Проектировочный	<ul style="list-style-type: none"> - Работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично-значимой или воспитательной темы). - Определение ресурсов наставляемого. - Анализ избыточной образовательной или воспитательной среды. - Самоанализ наставляемого - проектирование индивидуального образовательного маршрута. - Конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, дистанционных и сетевых форматов и др.) - оформление, визуализация. 	Собеседование, анкетирование, составление индивидуального образовательного маршрута
Реализационный	<ul style="list-style-type: none"> - Организация и осуществление куратором наставничества посредством реализации дорожной карты. - Сопровождение наставником индивидуального образовательного маршрута. 	Реализация индивидуального образовательного маршрута, анализ промежуточных результатов, корректировка
Рефлексивно-аналитический	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы, маршрута, траектории. - Подготовка наставником отчета о реализации программы сопровождения 	Анкетирование, анализ и самоанализ деятельности наставника и наставляемого Подготовка отчета о реализации индивидуального образовательного маршрута
Результативный	<ul style="list-style-type: none"> - Удаленное сопровождение наставником наставляемого (дистанцирование наставника, реакция лишь на "острые" ситуации). - Развитие наставляемым навыков самоопределения и самореализации, самостоятельное освоение им новых целей личностного развития. 	Наблюдение индивидуальные консультации

7.3. В целях обеспечения открытости реализации Программы наставничества на сайте школы в разделе «Наставничество» размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- нормативные правовые документы и локальные акты, регулирующие реализацию программы наставничества;
- реестр наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации программы наставничества образовательной организации;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения программы наставничества;
- лучшие наставнические практики.

8. Структура управления программой наставничества в МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3» г. Ижевска

8.1. Структура управления программой наставничества состоит из следующих уровней:

Ответственный исполнитель	Направления деятельности
Руководитель программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. 2. Разработка целевой модели наставничества. 3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. 5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.
Куратор Программы, МО наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. <p>Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</p>
Методическое объединение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Участие в разработке локальных актов и иных нормативных документов школы в сфере наставничества. 2. Участвуют в разработке и апробации индивидуальных образовательных маршрутов. 3. Помогает подбирать и закреплять пары наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, психолого-педагогическое сопровождение наставников и наставляемых и т.п.) 4. Анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в индивидуальные образовательные маршруты. 5. Обеспечивает организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое обоснование реализации программы наставничества. 6. Участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

	<p>7. Выполняет консультационные функции.</p> <p>8. Участвует в разработке системы поощрения наставников и наставляемых.</p> <p>Формирует банк лучших практик наставничества педагогов образовательной организации.</p>
Наставники	<p>1. Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов.</p> <p>2. Реализация формы наставничества «Педагог – педагог».</p> <p>Заполнение форм отчетности по реализации программы.</p>
Педагог-психолог	<p>Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи</p>
Наставляемые	<p>Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником</p>

8.2. На руководителя программы наставничества возлагаются следующие обязанности:

- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность, и представление их на утверждение руководителю школы;
- разработка проекта ежегодной программы наставничества школы;
- мониторинг и оценка качества программы наставничества.

8.3. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной программы наставничества;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- получение обратной связи от участников программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в школе и участие в его распространении.

8.4. Руководитель программы наставничества и куратор имеют право:

- запрашивать документы (индивидуальные образовательные маршруты, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники;
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы школы, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в школе;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству школы предложения о поощрении участников наставнической деятельности, организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение наставника при выполнении показателей эффективности наставничества.

8.5. Контроль за деятельностью куратора возлагается на руководителя программы наставничества.

8.6. Наставник имеет право:

- требовать от подопечного выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой подопечного, вносить предложения в профсоюзные органы, непосредственному руководителю, вышестоящему руководителю о поощрении подопечного, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры подопечного и планировании его дальнейшей работы в организации.

8.7. Наставник обязан:

- ознакомить подопечного с основами корпоративной культуры организации;
- изучить профессиональные и нравственные качества подопечного, его отношение к работе, коллективу, увлечения, наклонности;
- оказать подопечному индивидуальную помощь практическими приемами и способами качественного выполнения обязанностей и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- разработать индивидуальный образовательный маршрут наставничества для подопечного;
- развить положительные качества подопечного, корректировать его поведение на работе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, формировать здоровый образ жизни, общественно значимые интересы, содействовать развитию культурного и профессионального кругозора;
- информировать подопечного о целях, задачах и результатах текущей деятельности организации;
- развить у подопечного стремление к выполнению сложной и ответственной работы, освоению новой техники и современных технологий;
- способствовать развитию постоянного интереса к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования;
- содействовать с учетом деловых и морально-психологических качеств подопечного его профессиональному росту, достижению высокого профессионализма, участвовать в формировании и развитии карьеры;
- составить характеристику на подопечного;
- заполнять отчетную документацию по итогам отчетных периодов (1 раз в полугодие), или по итогам завершения реализации индивидуального образовательного маршрута.

8.8. Наставляемый имеет право участвовать в разработке программы наставничеству и вносить предложения о ее изменении, участвовать в обсуждении результатов стажировки.

8.9. Наставляемый обязан:

- ознакомиться под подпись с выпиской из приказа о назначении наставника в течение трех дней с момента издания приказа;
- выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и Правилами трудового распорядка;
- проходить контрольные мероприятия согласно программе наставничества, в том числе заполнять анкеты по итогам отчетных периодов.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

9.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества включает сбор, обработку, хранение и использование информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

9.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- мониторинг процесса реализации персонифицированной программы наставничества;

- мониторинг влияния персонифицированных программ на всех участников.

9.3. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Результатом мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

9.4. На втором этапе мониторинга оцениваются:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Этап включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.
- увеличение числа педагогов, планирующих принять участие в программе наставничества в качестве наставника, наставляемого.

9.5. Мониторинг проводится куратором два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

9.6. Количественные показатели реализации программы наставничества:

№	Наименование показателя	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1	Доля учителей- молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в качестве наставляемого	30	50	70
2	Доля учителей - опытных педагогов, вошедших в программу наставничества в качестве наставника	30	50	70
3	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества	65	75	85
4	Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества	65	75	85

9.7. Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляет ся в полной мере, 2 балла	Частично проявляетс я, 1 балл	Не проявл яется, 0 баллов
Оценка программы	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам,			

наставничества в организации	по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

10. Заключительные положения

10.1. Все неоговоренные настоящим Положением условия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.2. Исполнитель имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются директором Учреждения.

10.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

Критерии отбора/выдвижения наставников

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

- наличие личного желания стать наставником;
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций: способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии
«Педагог – педагог»	<ul style="list-style-type: none">• опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров);• педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества образовательной организации;• обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией

Форма заявления кандидата в наставники

Директору МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3» г. Ижевска
Л.А. Лебедевой

(полные Ф. И. О. и должность кандидата в наставники)

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3» г. Ижевска на 20__ / __ учебный год.
Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____
К заявлению прилагаю:
С Положением о программе наставничества МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3» г. Ижевска ознакомлен(а).
Дата написания заявления « ____ » _____ 20__ г.
Подпись _____ Расшифровка подписи _____

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ, « ____ » _____ 20__ г.
Подпись _____ Расшифровка подписи _____

Примерная форма прикрепления наставника к наставляемому

Потенциальные участники программы:

Наставник: _____

Наставляемый: _____

Критерии подбора:

Предпочтения наставника, наставляемого:

- общие интересы;
- совместимость графиков;
- близость мест проживания;
- схожесть черт личности;
- другие причины совместимости:

Вопросы, вызывающие беспокойство:

Комментарии:

Решение о прикреплении

Анкета для наставника

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен стажер. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков?	4
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер?	5
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	3
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	3
5. Насколько, по Вашему мнению, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	5
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера?	5
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	4
– освоение практических навыков работы;	5
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	4
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	4
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение стажером материалов и	4
выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	4
– личные консультации в заранее определенное время;	3
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	5
– поэтапный совместный разбор практических заданий	5

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

предложений нет.

Анкета для наставляемого

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников.

Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- два-три раза в месяц;
- вообще не встречались.

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5-2,5 часа в неделю;
- 2-1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю.

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30-70 процентов;
- 60-40 процентов;
- 70-30 процентов;
- 80-20 процентов.

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда.

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет.