

УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕГО И ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОРИЛЬСКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 31»
(МБОУ «СШ № 31»)

ПРИКАЗ

«31» августа 2022 г.

г. Норильск

№ 01-05-585

Об утверждении нормативных документов

В соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, уставом МБОУ «СШ № 31», с целью приведения в соответствие нормативных документов образовательной организации, на основании решения Педагогического совета, протокол № 9 от 31.08.2021г., ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.09.2022г. «Положение о внутренней системе оценки качества образования в МБОУ «СШ № 31»» (приложение 1).
2. Утвердить и ввести в действие с 01.09.2022г. «Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ № 31»» (приложение 2).
3. Аскарову Р.Х., ответственному за размещение информации на официальном сайте школы, разместить локальный акт на сайте в срок до 01.09.2022г.
4. Бережной О.В. и Гаврилиной А.Г., заместителям директора по УВР. Осиповой Ю.О., заместителю директора по ВР, ознакомить педагогических работников под роспись с локальным актом в срок до 01.09.2022г.
5. Педагогическим работникам применять в работе утвержденный локальный акт.
6. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ «СШ №31»



И.Л. Лысенкова

Положение
о внутренней системе оценки качества образования
в МБОУ «СШ № 31»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о внутренней системе оценки качества образования (далее - ВСОКО) в МБОУ «СШ № 31» (далее - Положение):

- устанавливает структуру ВСОКО и ее основные направления;
- регулирует порядок организации и проведения контрольно-оценочных процедур;
- закрепляет критерии и формы оценки по различным направлениям;
- определяет состав мониторингов;
- устанавливает взаимосвязь ВСОКО и ВШК;
- учитывает федеральные требования к процедуре самообследования образовательной организации.

1.2. В Положении учтена действующая в РФ система федерального государственного контроля качества образования, подходы к независимой системе оценки качества образования, национальные исследования качества образования и международные сопоставительные исследования качества образования.

1.3. Положение разработано в соответствии:

с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения от 22.03.2021 № 115;

ФГОС начального общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения от 31.05.2021 № 286;

ФГОС основного общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения от 31.05.2021 № 287;

ФГОС начального общего образования, утвержденным приказом Минобрнауки от 06.10.2009 № 373;

ФГОС основного общего образования, утвержденным приказом Минобрнауки от 17.12.2010 № 1897;

ФГОС среднего общего образования, утвержденным приказом Минобрнауки от 17.05.2012 № 413;

Порядком проведения самообследования в образовательной организации, утвержденным приказом Минобрнауки от 14.06.2013 № 462;

приказом Минобрнауки от 10.12.2013 № 1324 «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию»;

СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденными постановлением главного санитарного врача от 28.09.2020 № 28;

СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», утвержденными постановлением главного санитарного врача от 28.01.2021 №2;

- Уставом МБОУ «СШ № 31»;
- локальными нормативными актами МБОУ «СШ № 31».

1.4. В Положении использованы следующие понятия и аббревиатуры:

- **внутренняя система оценки качества образования (ВСОКО)** - функциональное единство локальных регуляторов, процедур и методов оценки, обеспечивающих получение своевременной, полной и объективной информации о соответствии образовательной деятельности МБОУ «СШ № 31» требованиям ФГОС и потребностям участников образовательных отношений;

- **внутришкольный контроль (ВШК)** - административный ресурс управления качеством образования, вспомогательный инструмент для организации функционирования ВСОКО, аккумулирующий ее процедуры;

- **качество образования** - комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия ФГОС, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы (п. 29 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ);

- **независимая оценка качества образования (НОКО)** регламентированный на федеральном уровне инструмент внешней оценки качества образования, осуществляемой официально уполномоченным оператором;

- **основная образовательная программа (ООП)** - комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий, структура которых задана требованиями ФГОС общего образования;

- **оценка** - установление соответствия;

- **диагностика** - контрольный замер, срез;

- **мониторинг** - протяженное во времени системное наблюдение за управляемым объектом, которое предполагает фиксацию состояния наблюдаемого объекта на «входе» и «выходе» периода мониторинга; мониторинг обеспечивается оценочно-диагностическим инструментарием и имеет заданную траекторию анализа показателей наблюдения;

- **ГИА** - государственная итоговая аттестация;
- **ФПУ** - федеральный перечень учебников;
- ИКТ** - информационно-коммуникационные технологии;
- **УУД** - универсальные учебные действия;
- **ВПр** - всероссийские проверочные работы;

- **PISA** - международная программа по оценке образовательных достижений учащихся, а также общероссийское исследование качества образования по модели PISA;
- **НИКО** - национальное исследование качества образования.

2. Организация и компоненты ВСОКО

- 2.1. В МБОУ «СШ №31» ВСОКО включает:
 - локальные регуляторы: локальные нормативные акты, программно-методические документы;
 - должностных лиц, субъектов оценки;
 - направления оценки;
 - критерии и показатели по каждому направлению;
 - оценочные процедуры, формы и методы оценки;
 - информационно-аналитические продукты;
 - компьютерные программы и сервисы.
- 2.2. Состав должностных лиц, выполняемый ими в рамках ВСОКО функционал и сроки проведения процедур ВСОКО устанавливаются ежегодно приказом директора школы.
- 2.3. В рамках ВСОКО оцениваются направления:
 - качество образовательных результатов обучающихся;
 - качество реализации образовательной деятельности;
 - качество условий, обеспечивающих образовательную деятельность.
- 2.4. Оценочные мероприятия и процедуры в рамках ВСОКО проводятся в течение всего учебного года в соответствии с планом функционирования ВСОКО, который составляется ежегодно.
- 2.5. Результаты функционирования ВСОКО обобщаются и фиксируются в ежегодном отчете о самообследовании МБОУ «СШ № 31».

3. Особенности оценки образовательных результатов

- 3.1. В качестве объекта оценки образовательных результатов реализации ООП МБОУ «СШ № 31» по уровням общего образования, разработанных на основе ФГОС, выступают:
 - предметные результаты обучения; метапредметные результаты обучения;
 - личностные результаты;
 - достижения учащихся на конкурсах, соревнованиях, олимпиадах различного уровня;
 - удовлетворенность родителей качеством образовательных результатов.
- 3.2. Оценка достижения планируемых результатов освоения образовательных программ включает:
 - текущий поурочный контроль; текущий диагностический контроль;
 - промежуточную аттестацию;

анализ результатов внешних независимых диагностик (краевые контрольные работы, всероссийские проверочные работы, репетиционно-тренировочные работы и т.д.);

анализ результатов ГИА.

3.3. Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся регулируются положением о формах, периодичности, порядке текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся.

3.4. Оценка образовательных результатов позволяет выявить обучающихся, осваивающих учебный материал на базовом, повышенном и высоком уровнях. Уровневый подход обязателен при разработке оценочных средств по каждому тематическому разделу каждой рабочей программы предмета, курса или дисциплины учебного плана.

3.5. Оценочные средства с уровневый подходом разрабатываются методическими объединениями педагогов одновременно с составлением рабочей программы учебного предмета, курса или дисциплины учебного плана и проходят внутреннюю экспертизу методического совета МБОУ «СШ № 31». Обновление оценочных средств осуществляется по мере необходимости.

3.6. Информация о достижении каждым обучающимся планируемых результатов освоения рабочей программы учебного предмета, курса или дисциплины учебного плана фиксируется в сводной ведомости успеваемости.

3.7. Анализ динамики образовательных результатов каждого обучающегося, начиная с 4-го класса, проводит классный руководитель и отражает это в характеристике, направляемой родителям (законным представителям) обучающихся по окончании учебного года.

3.8. Оценка достижения метапредметных результатов освоения ООП, реализуемых в МБОУ «СШ № 31», проводится в соответствии с планом мониторинга метапредметных результатов по критериям, указанным в программах формирования/развития УУД по уровням общего образования.

3.9. Личностные образовательные результаты не подлежат прямой оценке, но в обязательном порядке организуется мониторинг личностного развития обучающихся. Предметом мониторинга выступает уровень сформированное™ образовательных результатов, зафиксированных в ООП, реализуемых в МБОУ «СШ № 31». Формы мониторинга и сроки его проведения устанавливаются директором школы в приказе.

3.10. Оценка удовлетворенности родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных результатов проводится в соответствии с планом функционирования ВСОКО на основании опросов и анкетирования.

4. Особенности оценки реализации образовательной деятельности

4.1. Оценке подлежат ООП, реализуемые в МБОУ «СШ № 31». Оценка ООП соответствующего уровня общего образования проводится на этапе разработки ООП на предмет соответствия требованиям ФГОС общего образования и ежегодно

в августе на заседании методического совета - на предмет актуальности ООП.

Критерии оценки:

- соответствие структуры ООП уровней общего образования требованиям ФГОС;
- соответствие рабочих программ содержательного раздела локальным требованиям к оценочным модулям рабочих программ;
- соответствие формируемой части учебного плана запросам участников образовательных отношений.

4.2. Оценка дополнительных общеобразовательных программ проводится только на этапе их внесения в школьный реестр дополнительных общеобразовательных программ по параметрам:

- соответствие тематики программы запросу потребителей;
- наличие кадровых ресурсов школы;
- соответствие содержания программы заявленному направлению дополнительного образования;
- соответствие структуры и содержания программы региональным требованиям;
- наличие в программе описанных форм и методов оценки планируемых результатов освоения программы обучающимися.

4.3. Оценка ООП в процессе их реализации проводится одновременно с оценкой реализации дополнительных общеобразовательных программ, мониторингом качества преподавания и оценкой удовлетворенности обучающихся и их родителей (законных представителей) реализацией образовательной деятельности.

4.4. Оценка удовлетворенности обучающихся и их родителей (законных представителей) реализацией образовательной деятельности проводится в соответствии с планом функционирования ВСОКО на основании опросов и анкетирования. Критерии оценки:

- степень удовлетворенности качеством преподавания предметов;
- степень удовлетворенности внеурочной деятельностью;
- степень удовлетворенности услугами дополнительного образования.

5. Особенности оценки условий, обеспечивающих образовательную деятельность

5.1. Структура оценки условий, обеспечивающих образовательную деятельность в МБОУ «СШ № 31», разрабатывается на основе требований ФГОС к кадровым, финансовым, психолого-педагогическим, материально-техническим и информационно-методическим условиям.

5.2. Оценка условий, обеспечивающих образовательную деятельность в МБОУ «СШ № 31», проводится в течение учебного года согласно плану функционирования ВСОКО. Оценка условий, обеспечивающих образовательную деятельность, предусматривает проведение контроля состояния условий на основе критериев, указанных в приложении 1.

5.3. Оценка удовлетворенности обучающихся и их родителей (законных представителей) условиями, обеспечивающими образовательную деятельность, проводится в соответствии с планом функционирования ВСОКО на основании опросов и анкетирования по вопросам качества работы педагогического коллектива и взаимодействия семьи и МБОУ «СШ № 31».

6. Мониторинг в рамках ВСОКО

6.1. Цель мониторинга - путем сбора, обобщения и анализа информации определить состояние объекта наблюдения, определить его направления развития в соответствии с требованиями ФГОС уровней общего образования и принять объективные управленческие решения по результатам наблюдения, направленные на повышение качества объекта.

6.2. Формы, направления, процедуры проведения и технологии мониторинга определяются приказом директора МБОУ «СШ № 31».

6.3. В рамках ВСОКО в МБОУ «СШ № 31» проводятся мониторинги:

- предметных результатов обучающихся;
- метапредметных результатов обучающихся;
- личностных результатов обучающихся;
- адаптации обучающихся 1-х, 5-х, 10-х классов;
- качества преподавания учебных предметов.

6.4. По инициативе участников образовательных отношений и (или) в рамках программы развития МБОУ «СШ № 1» могут разрабатываться и проводиться иные мониторинги.

6.5. Мероприятия, проводимые в рамках мониторингов, и сроки их проведения определяются в планах мониторингов, которые составляются на учебный год. Периодичность подведения промежуточных и итоговых результатов, а также формы отчетности по каждому мониторингу определяются в плане функционирования ВСОКО.

7. Взаимосвязь ВСОКО и ВШК

7.1. ВШК подчинен ВСОКО и осуществляется в пределах направлений ВСОКО. ВШК конкретизирует и поэтапно отслеживает реализацию содержания ВСОКО.

7.2. ВШК проводится в течение всего учебного года в соответствии с планом ВШК, который составляется ежегодно.

7.3. ВШК проводится в отношении эффективности педагогической системы школы и организации образовательного процесса в ходе реализации образовательных программ.

7.4. Результаты ВШК фиксируются в справках, которые могут использоваться при подведении итогов ВСОКО, в отчете о самообследовании.

7.5. Должностные лица одновременно могут выступать субъектами ВСОКО и субъектами ВШК.

8. Документы ВСОКО

8.1. В рамках ВСОКО ответственные лица готовят справки по результатам оценочных мероприятий и сводные аналитические справки по итогам мониторингов.

8.2. Состав конкретных документов ВСОКО ежегодно обновляется и утверждается приказом директора МБОУ «СШ № 31».

9. Оценка удовлетворенности участников образовательных отношений качеством образования

9.1. Оценка удовлетворенности участников образовательных отношений качеством образования предусматривает:

внутриорганизационные опросы и анкетирование;
учет показателей НОКО.

9.2. Внутриорганизационные опросы и анкетирование проводятся:
на этапе разработки ООП - с целью определения части ООП, формируемой участниками образовательных отношений;
ежегодно в конце учебного года - с целью выявления динамики спроса на те или иные программы;
по графику процедур оператора НОКО.

9.3. Администрация школы и классные руководители обеспечивают участие не менее 50 процентов родителей (законных представителей) в опросах ПОКО.

**Положение
о системе наставничества педагогических работников
в МБОУ «СШ № 31»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 31» (далее— Положение, образовательная организация. МБОУ «СШ № 31») разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

(с последующими изменениями), основными принципами Национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая Национальную систему учительского роста, утвержденными распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р, и определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник— педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

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 затруднения.

Куратор — сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения — школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования. предприятия), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

Форма наставничества— способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества — это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая 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.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности — предполагает применение научно-обоснованных методов и технологий в сфере наставничества педагогических работников

2) 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;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) 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;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

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

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности — куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

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

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

1.4. 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 и задачи системы наставничества. 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 путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

— оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

— содействовать участию в стратегических партнерских 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 путем 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 педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, 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 педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

— содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

— знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, 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. В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества («педагог — педагог», «руководитель образовательной организации — педагог», «работодатель — студент») по отношению к наставнику или группе наставляемых.

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов.

Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

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. 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 и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество — наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные 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. 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, объединенными общими проблемами и интересами или обменом 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 определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным 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.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ № 31».

3.2. Руководитель образовательной организации:

— осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

— издает 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;

— утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации согласно приложению 1 к настоящему Положению;

— 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 партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);

— способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.3. Куратор реализации программ наставничества:

— назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

— 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 состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

— разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации согласно приложению 1 к настоящему Положению;

— ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых;

— формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников;

— 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 вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

3.4. 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;

— ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников);

— 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;

— 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 и системным администратором).

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

— привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

— знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

— обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

— осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

— 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 (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет);

— осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере;

— создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

— содействовать укреплению и повышению уровня престижности

преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы);

— участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

— рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Красноярского края, и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора наставников и педагогов в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

2.	Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых.
3.	Формирование банка наставников	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение.
4.	Отбор и обучение	1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы 2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: — подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; — проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников — «установочные сессии» наставников.
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	1) Формирование наставнических пар/групп. 2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. 3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование); 2) Проведение школьной конференции или семинара. 3) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.
7.	Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.

С приказом №01-05 ■585 от 31.08.2022 ознакомлены:

Арзамасцева Н.А.

Мельникова Е.В.

Аскарров Р. Х.

Мирошник В.В.

Аскарова О. В.

Михайлова Д.А.

Арделян А.М.

Мусаева Н.М.

Ахметов Ф.Г.

Пехтерева Т.Н.

Бережная О.В.

Побелянская В. А.

Волкова В.А.

Прокопенко А.Х.

Воложанина Н.П.

Терехова Н.

Вострикова Д.А.

Трубановская Г.Н.

Гаврилина А.Г.

Узаирова А.К.

Гордина Ю.О.

Фазлаева А.А.

Демидова Е.В.

Хамаганова Н.А.

Деркач С.А.

Чендей Г.П.

Джуманьязова М.З.

Черемисина С.Ю.

Енакиева И.Ю.

Чучалова И.Д.

Зубрицкая Н.Б.

Шеер Е.А.

Исаева Б.З.к.

Яковлева А.В.

Касымов А.Ф.

Кононова Ю.О.

Косинская В.Б.

Кошекбаева Э.З.

Лыкова Т.И.

(Handwritten signatures on the right side of the document)