

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
городского округа Королёв Московской области
«Средняя общеобразовательная школа № 5»**

ПРИКАЗ

«04» сентября 2024 г.

№ 162

О внедрении целевой модели наставничества

В соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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", с целью достижения показателя национального проекта «Образование» № 8.1 «Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества» (на 31.12.2024 г.),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить в МБОУ СОШ № 5 целевую модель наставничества.
2. Утвердить:
 - 2.1. «Дорожную карту» реализации целевой модели наставничества обучающихся МБОУ СОШ № 5 на 2024 - 2025 учебный год (Приложение 1);
 - 2.2. Планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 5 (далее - Планируемые результаты) на период с 2024 г. по 2027 г. (Приложение 2);
 - 2.3. Положение о наставничестве в МБОУ СОШ № 5 на 2024-2027 г.г. (Приложение 3);
 - 2.4. Программу целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 5 (Приложение 4);
 - 2.5. Сроки внедрения целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 5: с 01.09.2024 г. по 25.12.2027 г.;
 - 2.6. Сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества в МБОУ СОШ № 5: ежегодно, с 20 октября по 20 декабря.
3. Назначить куратором внедрения целевой модели наставничества Подлесных Марину Николаевну, заместителя директора.
4. Куратору ЦМН Подлесных М.Н:
 - 4.1. Организовать реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в сроки, установленные «Дорожной картой»;

4.2. Обеспечить достижение результатов (показателей эффективности) внедрения целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 5 на уровне Планируемых результатов, утвержденных данным приказом.

4.3. Разместить нормативные документы по внедрению ЦМН на официальном сайте МБОУ СОШ № 5.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора Подлесных М.Н.

Директор МБОУ СОШ № 5



С приказом ознакомлены:
Заместитель директора

Тинякова О.В.

Подлесных М.Н.

Приложение 1
к приказу МБОУ СОШ № 5
от «04» сентября 2024 г. № 162

ДОРОЖНАЯ КАРТА
Реализация целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 5 2024-2025 учебный год

№ Наименования этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019г. «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». 2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества. 3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	Июль.	Директор школы, администрация школы.
	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 5	1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве 3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества 4. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрение системы наставничества 5. Назначение куратора внедрение Целевой модели наставничества	Июль	Директор школы, администрация школы.
	Выбор формы и программ наставничества исходя из потребностей школы	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы.	Август-Сентябрь	Заместители директора
		2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.	Август	Директор школы
	3. Сформировать банк программ по форме наставничества «Ученик - ученик».	Август-Сентябрь	Куратор целевой модели наставничества	
Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительского собрания. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование на сайте школы. 6. Информирование внешней средой.	Август-Сентябрь	Директор школы, администрация школы, классные руководители	

№ Наименования этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
2.Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласие от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.	Сентябрь	Заместители директора
	Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	Сентябрь 2024г.	Куратор целевой модели наставничества
3.Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных.	Сентябрь 2024г.	Куратор целевой модели наставничества
		3. Проведение мероприятий (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	Сентябрь	Директор школы
	Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.	Август-Сентябрь	Куратор целевой модели наставничества
4.Отбор и обучение наставников	Выявление наставников. входящих в базу потенциальных наставников	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	Август	Заместители директора
	Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.	Август	Заместители директора
		3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение.	Сентябрь-Октябрь	Заместитель директора, куратор целевой модели наставничества
5.Формирование наставнических	Отбор наставников и	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	Сентябрь	Заместители директора, куратор

№ Наименования этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
пар/групп	наставляемых	2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы.		целевой модели наставничества
	Закрепление наставнических пар/групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	Сентябрь	Директор школы
		2. Создание планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. 3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.	Сентябрь 2020г.	Наставники
6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	учебный год	Наставники
	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	Анкетирование. Форма анкет обратной связи для промежуточной оценки.	Январь	Куратор целевой модели наставничества
7. Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	Январь	Куратор целевой модели наставничества
	Мотивация и поощрение наставников	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».	Январь	Директор школы
		4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций партнеров.	Январь	Заместители директора, куратор

№ Наименования этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
		5. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара».		целевой модели наставничества

Приложение 2
к приказу МБОУ СОШ № 5
от «04» сентября 2024 г. № 162

**Планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения целевой модели наставничества
в МБОУ СОШ № 5**

№ п/п	Наименование показателя	2024 г.	2025 г.	2026 г.	2027 г.
1	2	3	4	5	8
1	Доля детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет, обучающихся МБОУ СОШ № 5, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет, обучающихся МБОУ СОШ № 5)	20	35	50	70
2	Доля детей и молодежи в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся МБОУ СОШ № 5, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся МБОУ СОШ № 5)	4	6	8	10
3	Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в МБОУ СОШ № 5, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, работающих в МБОУ СОШ № 5)	100	100	100	100
5	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в	55	60	70	85

№ п/п	Наименование показателя	2024 г.	2025 г.	2026 г.	2027 г.
1	2	3	4	5	8
	программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в МБОУ СОШ № 5)				
6.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в МБОУ СОШ № 5)	55	60	70	85

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
городского округа Королёв Московской области
«Средняя общеобразовательная школа № 5»
на 2024 -2027 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ СОШ N 5 (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года №• Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества МБОУ СОШ № 5 (далее юкола), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обетоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и полицией участников.

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

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

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

2.6. Куратор - сотрудник школы, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов.

2.8. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагогического работника и призвана решать его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого.

2.9. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации.

3. Основные цели и задачи

Цель системы (целевой модели) наставничества педагогических работников - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в образовательном учреждении для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогических работников.

Задачи системы (целевой модели) наставничества педагогических работников:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества;

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- 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 в образовательной организации.

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников основывается на следующих принципах:

-принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

-принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

-принцип вариативности предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящее для конкретных условий формы и виды наставничества;

-принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования.

4. Организация системы наставничества

4.1. В МБОУ СОШ № 5 применяется форма наставничества «педагог – педагог». Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Форма 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 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 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. 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, 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.

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия, приказом директора.

Директор:

- 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 Петергофской гимназии;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения системе наставничества педагогических работников Школе № 5

- 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 и т.п.);

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

Куратор реализации программ наставничества:

- назначается директором;
- своевременно актуализирует информацию о наличии в МБОУ СОШ № 5 педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Школе № 5.
- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов официального сайта Школы /страницы;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с наставниками,
- 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;
- 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;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

5. Права и обязанности наставника

Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников Школы 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 директору Школы с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

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;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и

профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества 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 и др.);

- 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.

6. Права и обязанности наставляемого

Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанными 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.

Обязанности наставляемого:

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Школы; знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в Школе № 5;

- 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.

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

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.

Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора МБОУ СОШ № 5.

8. Завершение персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

-завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

-по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

-по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого).

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

9. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте Школы создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, 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.

Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 5 публикуются после их завершения.

10. Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу с даты утверждения директором Школы и действует бессрочно.

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

Программа целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 5

1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ СОШ № 5, осуществляющем образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех учащихся, педагогов МБОУ СОШ № 5.

Создание целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 5 позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывая потребности педагогов, предупреждать отток кадров, а также создать условия для профессионального роста педагогов.

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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 наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемого результата.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся». 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.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющих деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого. Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнение, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым. Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении учащегося образовательной организации со стороны других учащихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга-кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует учащихся и педагогов, организует встречи и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, учащиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества. Нормативно правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердама, январь, 2001 год).

- Революция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Нормативно правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол №45 от 14 мая 2010 г.).

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403- р.

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015г. № 996-р).

- Гражданский кодекс Российской Федерации.

- Трудовой кодекс Российской Федерации.

- Федеральный закон от 11 августа 1995г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- Федеральный закон от 19 мая 1995г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12 января 1996г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-143 от 25 декабря 2019 г. «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».

Нормативно правовые акты МБОУ СОШ № 5.

- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Суловская средняя общеобразовательная школа»

- Программа развития МБОУ СОШ № 5.
- Отчет о результатах самообследования деятельности МБОУ СОШ № 5.
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о методическом совете.

3. Задачи целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 5.

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрение целевой модели.

2. Разработка и реализация программ наставничества.

3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества.

4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

5. Осуществление персонифицированного учета учащихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.

6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

7. Формирование баз, данных Программы наставничества и лучших практик.

8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в форме непрерывного образования.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение образовательного климата в МБОУ СОШ № 5 как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологических комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
 7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
 8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
 9. Рост числа учащихся, прошедших профориентационные мероприятия.
 10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
 11. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
 12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
 13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
 14. Развитие коммуникативных навыков.
 15. Снижение проблем адаптации учащихся в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
 16. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.
5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 5

Уровни структуры	Направления деятельности.
Министерство образования Кемеровской области-Кузбасса Кемеровский институт повышения квалификации и переподготовки работников образования.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная, методическая, экспертно-консультационная поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. 2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. 3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для учащихся, педагогов.
Управление образования администрации Мариинского муниципального округа.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; 2. Обеспечивает развитие инфраструктуры, потенциально-технических ресурсов и кадрового потенциала МБОУ СОШ № 5. 3. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций предприятий и организаций муниципального округа; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.
МБОУ СОШ № 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 5. 2. Разработка целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 5. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрение целевой модели МБОУ СОШ № 5 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 5. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (курсы на портале «Единый урок»). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.

Уровни структуры	Направления деятельности.
	4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности учащихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Ответственные лица за направления форм наставничества	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль их реализации.
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества. 1. Реализация формы наставничества «Ученик-ученик». 2. Реализация формы наставничества «Учитель-учитель». 3. Реализация формы наставничества «Учитель-ученик».

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 5

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли: 1. Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник - участник программы, 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.

3. Куратор-сотрудник МБОУ СОШ № 5, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагога и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

из числа учащихся:

- проявивший выдающиеся способности
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию; -имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.

из числа педагогов: -молодые специалисты;

- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников:

из числа учащихся:

- учащиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих вопросах;

-педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы в школьном коллективе

- родители (законные представители) несовершеннолетних учащихся - активные участники родительских комитетов классов, Управляющего совет школы;
- выпускники, заинтересованные в поддержке школы;
- ветераны педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 5

Этапы	Мероприятия	Результаты
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. 	Дорожная реализация наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем, учащихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Формирование базы наставляемых
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • учащихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать
	<p>вопросах педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <ul style="list-style-type: none"> • родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся с выраженной гражданской позицией • представителей других организаций, с которыми есть договора о сотрудничестве. 	как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальным и наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Прохождение курсов.
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встреча-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу планирование, • комплекс последовательных встреч, 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников,

Этапы	Мероприятия	Результаты
	<ul style="list-style-type: none"> итоговую встречу. 	наставляемых и кураторов - для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> Подведение итогов работы каждой пары/группы. Подведение итогов программы школы. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

8. Формы наставничества МБОУ СОШ № 5

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ № 5 в данной целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Ученик-ученик», «Учитель-учитель», «Учитель - ученик»

8.1. Форма наставничества «Ученик-ученик»

Цель: разносторонняя поддержка учащегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих и спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри ученического коллектива.
6. Формирование устойчивого сообщества учащихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых в социальную, культурную и образовательную деятельность.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа учащихся, состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива учащихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик-ученик».

Наставник Кто может быть.	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> Активный ученик, обладающий лидерскими и организационными качествами, нетривиальностью мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. 	Социально и ценностно-дезориентированный учащийся более низкого по отношению к наставнику уровня общего образования, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или	Учащийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> Победитель олимпиад и соревнований разных уровней. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. Активный участник всероссийских детско-юношеских организаций 	проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	

Возможные варианты программы наставничества «Ученик-ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий-неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер-пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный-равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный- неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Ученик-ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик- ученик».	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводить отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждение вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышение мотивации и осознанности.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации форм наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность к школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

8.2. Форма наставничества «Учитель-учитель»

Цель: повышение профессионального потенциала педагогов, разносторонняя поддержка молодого специалиста, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри МБОУ СОШ № 5, позволяющие реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности.

3. Ориентирование начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

3. Улучшение психологического климата в МБОУ СОШ № 5. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

4. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none">Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор методических пособий и разработок, руководитель методического объединения учителей-предметников, активный участник семинаров).Педагог, склонный к общественной работе, активный участник педагогического сообщества. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности в организации образовательной деятельности, во взаимодействии с учащимися, коллегами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представления о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Педагог, испытывающий затруднения в какой либо компетенции.

Типы наставников: Наставник-консультант

Создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.

Наставник-предметник Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавание отдельных дисциплин.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель-учитель»

Формы взаимодействия	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 классом коллективом и закрепление на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной 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 и т.д.
«Опытный предметник-неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Схема реализации форм наставничества «Учитель-учитель»

Этапы реализации.	Мероприятия.
Представление программ наставничества в форме «Учитель- учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Прохождение курсов.
Проводить отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждение вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер- классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации форм наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете.

8.3.Форма наставничества «Учитель-ученик»

Цель: разносторонняя поддержка учащегося с особыми образовательными или социальными потребностями, оказание профилактической помощи учащимся, стоящим на различном виде учета, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения прибывшим в МБОУ СОШ № 5 учащимся.

Задачи:

- 1 Помощь в реализации лидерского потенциала.
- 2 Улучшение образовательных, творческих и спортивных результатов.
- 3 Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
- 4 Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
- 5 Создание комфортных условий внутри ученического коллектива.
- 6 Оказание социально-психологической помощи учащимся, оказавшимся в социально опасном положении

Результат:

1 Высокий уровень включения наставляемых в социальную, культурную и образовательную деятельность.

2 Повышение успеваемости в школе.

3 Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.

4 Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

5 Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

6 Снижение числа учащихся, состоящих на различных видах учета.

7 Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива учащихся.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель-ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> • Учитель-предметник, проводивший заинтересованную внеурочную деятельность по предмету • Педагог, выполняющий роль классного руководителя • Педагог, склонный к общественной работе, активный участник ученического коллектива. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией 	<p>Социально и ценностно-дезориентированный учащийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p> <p>Учащийся, оказавшийся в социально опасном положении, или проживающий в семье СОП.</p>	<p>Учащийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке для обмена мнениями и реализации собственных проектов, творческих планов.</p>

Возможные варианты программы наставничества «Учитель-ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель-неуспевающий ученик»	Достижение лучших образовательных результатов
«Учитель - активный ученик»	Развитие коммуникационных, творческих, лидерских навыков. Достижение высоких образовательных результатов и результатов в проектной деятельности и конкурсном движении, руководство в профессиональных вопросах
«Учитель- ученик, требующий особого внимания»	Социализация, поддержка в учебе, в решении жизненных проблем
«Учитель- ученик-новичок»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Учитель-ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель-ученик».	Методическое совещание
Проводится отбор наставников из числа педагогов, родителей, ветеранов педагогического труда.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Прохождение курсов.
Проводить отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, проблемы с поведением, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование.. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждение вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышение мотивации и осознанности.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости, поведения
Рефлексия реализации форм наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как сбор, обработка, хранение и использование информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементов.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействии наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) Оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качество совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах. Цели мониторинга:

- 1) Оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования)

- Обоснование требований к процессу реализации программ наставничества, к личности наставника;
- Контроль хода программы наставничества;
- Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- Определение условий эффективной программы наставничества;
- Контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствий условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными участниками программы наставничества.

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности учащихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении учащимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предложение о наличии положительной динамики влияния программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияние программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательной деятельности (оценка качества изменений в освоении учащимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- Научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- Экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения, описанных в целевой модели требований к личности наставничества;
- Определение условий эффективности программы наставничества;

- Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- Сравнение характеристики образовательной деятельности на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- Сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»
- Благодарственные письма родителям наставников из числа учащихся.
- Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.