Утверждаю
Директор школы
_____ Т.Л.Перцева

Приложение № 3 к приказу
от 02.09.2022 года №120/2

# ПОЛОЖЕНИЕ
## о наставничестве
## в МКОУ школа с. Вознесенка

Общие положения

1. Настоящее Положение о наставничестве в МКОУ школа с. Вознесенка (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».
2. Целевая модель наставничества МКОУ школа с. Вознесенка (далее школа), 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".
3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.
2. **Основные понятия и термины**
1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
2. 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.
3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
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.
5. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и

Утверждаю
Директор школы
_____Т.Л.Перцева

Приложение № 3 к приказу
от 02.09.2022 года №120/2

# ПОЛОЖЕНИЕ
## о наставничестве
## в МКОУ школа с. Вознесенка

Общие положения

1. Настоящее Положение о наставничестве в МКОУ школа с. Вознесенка (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».
2. Целевая модель наставничества МКОУ школа с. Вознесенка (далее школа), 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".
3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.
2. **Основные понятия и термины**
1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
2. 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.
3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
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.
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.

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

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

8. Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

3. **Цели и задачи наставничества**

1. Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МКОУ школа с. Вознесенка.

2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывногообразования.

4. **Организационные основы наставничества**

1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно - воспитательной работе.

3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

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

5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

6. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;

- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

7. Наставляемыми могут быть педагоги:
- 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.

8. Наставниками могут быть:
- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся - активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественныедеятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

9. 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).
10. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.
11. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.
12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.
13. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.
14. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. **Реализация целевой модели наставничества.**

1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик».
2. Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик» «Учитель - учитель», «Учитель - ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.
3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.
- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

6. **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

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

5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. **Обязанности наставника:**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МКОУ школа с. Вознесенка, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует
подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. **Права наставника:**

Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. **Обязанности наставляемого:**

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МКОУ школа с. Вознесенка, определяющих права и обязанности.

- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. **Права наставляемого:**

Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. **Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

- Мероприятия по популяризации роли наставника.
- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижениелучших наставниковна конкурсы и мероприятияна муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета«Лучшие наставники».
- Награждениешкольными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихсяразвитияшколы.

12. **Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в МКОУ школа с. Возенесенка;
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
- Целевая модель наставничества в МКОУ школа с. Возенесенка.
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МКОУ школа с. Возенесенка
- Приказ о назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества в в МКОУ школа с. Возенесенка.
- Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.
- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».

Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»

Утверждаю
Директор школы
_____Т.Л.Перцева

Приложение №4 к приказу
от 02.09.2022 года № 120/2

# Программа
# целевой модели наставничества
# в МКОУ школа с. Вознесенка
# на 2022-2026 учебный год

1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества МКОУ школа с. Возенесенка, осуществляющего общеобразовательную 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 неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее-педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МКОУ школа с. Возенесенка.

Создание целевой модели наставничества МКОУ школа с. Возенесенка позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывая потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

**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 находится 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 обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся 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 обучающемуся 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 обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).
**Школьное сообщество (сообщество образовательной организации)** – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, 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.
- Федерльный 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-145 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 МКОУ школа с. Возенесенка**

- Устав МКОУ школа с. Возенесенка.
- Программа развитияв МКОУ школа с. Возенесенка .
- Отчет о результатах самообследования деятельности МКОУ школа с. Возенесенка
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о методическом совете.

## 3. Задачи целевой модели наставничества МКОУ школа с. Вознесенка

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 за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, 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 образовательной организации как среди обучающихся, 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 построение индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающих, 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 сформированной ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программе развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношение детей с ограниченными возможностями здоровья.

## 5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества в МКОУ школа с. Возенесенка.

| Уровни структуры | Направления деятельности. |
|---|---|
| МКОУ школа с. Возенесенка | 1. Осуществление государственного управления в сфере образования.<br>2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества;<br>3. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества. |
| МКОУ школа с. Возенесенка | 1. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационнаяподдержка участников внедрения целевой модели наставничества.<br>2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.<br>3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Хорольского округа.<br>4. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций Хорольского округа; |

| | |
|---|---|
| | государственных бюджетных учреждений культуры и досуговой деятельностью. |
| Управление народного образования Хорольского муниципального округа | 1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;<br>2. Обеспечивает развитие инфраструктуры, потенциально-технических ресурсов и кадрового потенциалаМКОУ школа с. Возенесенка, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.<br>3. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью. |
| МКОУ школа с. Вознесенка | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МКОУ школа с. Вознесенка.<br>Разработка целевой модели наставничества МКОУ школа с. Вознесенка.<br>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрение целевой моделиМКОУ школа с. Вознесенка.<br>4. Реализация программ наставничества.<br>5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.<br>Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в МКОУ школа с. Вознесенка.<br>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| Куратор целевой модели наставничества МКОУ школа с.Вознесенка | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.<br>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).<br>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.<br>4. Контроль проведения программ наставничества.<br>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.<br>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.<br>7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества. |
| Ответственные лица за направления форм наставничества | Разработка программ моделей форм наставничества.<br>Контроль за реализацией. |
| Наставники и наставляемые | Модели форм наставничества.<br>1. Реализация Форма наставничества «Ученик-ученик».<br>2. Реализация Форма наставничества «Учитель- |

| | |
|---|---|
| | учитель».<br>3. Реализация Форма наставничества «Учитель-ученик». |

## 6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МКОУ школа с. Вознесенка.

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 образовательной организации, 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 обучающихся:
    - проявивших 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, отстраненных от коллектива.
  - из числа педагогов:
    - молодых специалистов;
    - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
    - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
    - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- Формирование базы наставников из числа:
  - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
  - педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы;

- родителей обучающихся-активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов 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 МКОУ школа с. Вознесенка.

| Этапы | Мероприятия | Результаты |
|---|---|---|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.<br>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.<br>3. Выбор аудитории для поиска наставников.<br>4. Информирование и выбор форм наставничества.<br>5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная реализация наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем, обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.<br>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированные база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | 1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:<br>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных и музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);<br>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы;<br>• родителей обучающихся-активных участников родительских | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |

| | | |
|---|---|---|
| | или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией;<br>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:<br>• выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;<br>• сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможны пересечения с выпускниками);<br>• успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;<br>• представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. | |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.<br>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.<br>2. Собеседование с наставниками.<br>3. Программа обучения. |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.<br>Работа в каждой паре/группе включает:<br>• встреча-знакомство,<br>• пробную рабочую встречу,<br>• встречу планирование,<br>• комплекс последовательных встреч,<br>• итоговую встречу. | Мониторинг:<br>• сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;<br>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.<br>2. Подведение итогов программы школы. | Собраны лучшие наставнические практики.<br>Поощрение наставников. |

| | | |
|---|---|---|
| | 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | |

## 8. Формы наставничества
## МКОУ школа с. Вознесенка

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МКОУ школа с. Вознесенка в данной целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Ученик-ученик», «Учитель-учитель».

### 1. Форма наставничества «Ученик-ученик».

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающегося 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. Оказание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
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 обучающихся состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристика участников формы наставничества «Ученик-ученик».**

| **Наставник** | **Наставляемый** | |
|---|---|---|
| Кто может быть. | **Пассивный** | **Активный** |

| | | |
|---|---|---|
| • Активный ученик, обладающий лидерскими и организационными качествами, нетривиальностью мышления.<br>• Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.<br>• Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.<br>• Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.<br>• Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений. | Социально и ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |

**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 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 проводиться 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 школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

## 2. Форма наставничества «Учитель-учитель».

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, 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 результативного учебного процесса.
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 образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности всобственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающий продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.).

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учитель»**

| Наставник | Наставляемый | |
|---|---|---|
| | Молодой специалист | Педагог |

<table>
<tr><td colspan="2">• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).<br>• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.<br>• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</td><td rowspan="4">Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</td><td>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представления о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Типы наставников</td><td rowspan="3">Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</td></tr>
<tr><td>Наставник-консультант</td><td>Наставник-предметник</td></tr>
<tr><td>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.</td><td>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавание отдельных дисциплин.</td></tr>
</table>

**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- | Реализация психоэмоциональной |

| | |
|---|---|
| педагог, испытывающий проблемы» | поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «педагог новатор-консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| «Опытный предметник-неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету. |

**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. | Проводиться при необходимости. |
| Проводить отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. 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 или методический совет школы. |

## 9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как сбор, обработки, хранения и использования 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.

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.

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 обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися 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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

**Цели мониторинга** влияние программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися 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 образовательного процесса 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 отводиться ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурса и мероприятия на муниципальном, региональном и федерльном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.