

Приложение №1
к приказу
№ 99-О от 31.03.2022

Утверждаю
Директор МАОУ СОШ № 15
МО Динской район
И.П.Бычек

«Дорожная карта»
реализации модели наставничества в МАОУ СОШ №15 на 2021 – 2023 учебный год

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
Организация наставничества					
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Принятие решения о внедрении модели наставничества педагогов и обучающихся в МАОУ СОШ №15	Сентябрь 2021г.	Бычек И.П. Гецко О.В.
		Подготовка нормативной базы модели наставничества в МАОУ СОШ №15	1. Издание приказа «О реализации модели наставничества в 2021-2022 учебном году». 2. Разработка и утверждение Положения онаставничестве в школе. 3. Разработка и утверждение «дорожной карты»внедрения системы наставничества в школе. 4. Разработка и утверждение Программынаставничества в школе.	Сентябрь 2021г.	Бычек И.П. Гецко О.В.
		Выбор форм и программ наставничества исходя из	1. Проведение административного совещанияпо выбору форм	Сентябрь 2021г.	Бычек И.П. Гецко О.В.

		потребностей школы.	наставничества и реализации модели наставничества. 2. Формирование программ по двум формам наставничества «Учитель – ученик», «Учитель – учитель».		
		Информирование педагогов, обучающихся и родителей о целях модели наставничества.	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование внешней среды.	Сентябрь 2021г.	Бычек И.П. Гецко О.В.
2	Формирование базы наставляемых	Сбор обновлённых данных о наставляемых, формирование обновлённой базы данных наставляемых.	1. Формирование обновлённых баз данных наставляемых из числа педагогов и обучающихся.	Ежегодно сентябрь	Гецко О.В. Емельянова М.М.
3	Формирование базы наставников	Сбор обновлённых данных о наставниках, формирование обновлённой базы данных наставников.	1. Формирование обновлённых баз данных наставников из числа педагогов.	Ежегодно сентябрь	Гецко О.В. Емельянова М.М.
4	Отбор и обучение наставников	Закрепление наставников, входящих в базу потенциальных наставников. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. 2. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 3. Организовать обучение наставников.	Ежегодно сентябрь	Гецко О.В. Емельянова М.М.
Прохождение наставничества					
1	Организация и	Организация комплекса	1. Регулярные встречи наставника и	Ежегодно	Гецко О.В.

	осуществление наставничества	последовательных встреч и текущего контроля наставников и наставляемых	наставляемого. 2. Анкетирование обратной связи для промежуточной оценки.	октябрь - май	Ермоленко М.С. наставники, наставляемые
2		Разработка индивидуальных программ наставничества с перечнем мероприятий.	Индивидуальные программы работы	Ежегодно октябрь - май	Гецко О.В. Ермоленко М.С. наставники, наставляемые
3		Оказание консультативной помощи в разработке перечня мероприятий по наставничеству по запросу наставников	1. Проведение мастер-классов, круглых столов и др. методических мероприятий, направленных на преодоление затруднений в работе наставника. 2. Изучение эффективного опыта наставников. 3. Рекомендации, памятки	Ежегодно октябрь - май	Гецко О.В. Ермоленко М.С. наставники, наставляемые
4		Оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	1. Индивидуальные консультации наставников. 2. Изучение, обобщение и распространение эффективного опыта наставников. 3. Рекомендации, памятки	Ежегодно октябрь - май	Гецко О.В. Ермоленко М.С. наставники, наставляемые
Завершение наставничества					
1	Осуществление контроля за завершением периода наставничества	Отчеты по итогам Программы наставничества.	1. Анкетирование участников. 2. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	Ежемесячно, в т.ч. на входе и выходе из программы	Гецко О.В. Ермоленко М.С. наставники, наставляемые
		Мотивация и поощрения наставников	1. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы.	Май	Гецко О.В. Ермоленко М.С. наставники, наставляемые

Приложение №2

к приказу

№ ____ от _____

Утверждаю

Директор МАОУ СОШ № 15

МО Динской район

_____ И.П.Бычек

Планируемые результаты (показатели эффективности) реализации модели наставничества
в МАОУ СОШ №15

<i>n/n</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>2021г.</i>	<i>2022г.</i>	<i>2023г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>1</i>	Доля детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет, обучающихся МАОУ СОШ №15, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(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 МАОУ сОШ №15)</i>			
<i>2</i>	Доля детей и молодежи в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся МАОУ СОШ №15, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % <i>(отношение количества детей и молодежи в возрасте от</i>			

	<i>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 МАОУ СОШ №15)</i>			
3	Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в МАОУ СОШ №15, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, работающих в МАОУ СОШ №15)</i>			
4	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в МАОУ СОШ №15)</i>			
6	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в МАОУ СОШ №15)</i>			

Принято
Педагогическим Советом
Протокол № _____
от « ____ » _____ 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ №15
МО Динской район
_____ И.П.Бычек
« ____ » _____ 2021г.

Приложение №3
к приказу
№ _____ от _____

Положение о наставничестве

1. Общие положения

Настоящее Положение о наставничестве в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении МО Динской район «Средняя общеобразовательная школа № 15 имени героя Советского Союза Виктора Ивановича Гражданкина» (далее – Положение) устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- Постановлением Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Распоряжением главы администрации (губернатора) Краснодарского края «О внедрении 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»;
- Приказом управления образования администрации муниципального

образования Динской район от 30.07.2021г. №344 «О реализации целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным, дополнительным образовательным программам в 2021 году»;

- Уставом и локальными нормативными актами муниципального автономного общеобразовательного учреждения МО Динской район «Средняя общеобразовательная школа № 15 имени героя Советского Союза Виктора Ивановича Гражданкина (далее – Школа).

Данное Положение разработано в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

2. Основные понятия и термины

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования 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 ожидаемых результатов.

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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, 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, ресурсов 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.

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

3. Цели и задачи наставничества

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 МАОУ СОШ № 15.

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 непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно-методической работе.

Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

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

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.

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, отстраненные от коллектива.

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.

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 общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- 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).

Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей

(законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества.

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Учитель - учитель», «Учитель - ученик».

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

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

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

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

В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

6.6. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МАОУ СОШ № 15, 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 стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять 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.

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 конкурсах наставничества.

Обязанности наставляемого.

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МАОУ СОШ №15, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

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.

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

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.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»;
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

8. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в МАОУ СОШ № 15;
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МАОУ СОШ №15;
- Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества МАОУ СОШ №15.
- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»;
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».

