



Муниципальное образование Серовский городской округ
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 27

ПРИКАЗ

От 15 июня 2020 г.

№ 90.1

О внедрении целевой модели наставничества

На основании Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ; 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»; в целях рациональной организации образовательной деятельности, координации деятельности всех участников образовательных отношений

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и внедрить в МАОУ СОШ №27 дорожную карту реализации целевой модели наставничества (Приложение 1).
2. Утвердить положение о наставничестве в МАОУ СОШ № 27 (Приложение 2).
3. Утвердить и внедрить программу целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 27 (Приложение 3).
4. Заместителям директора Черемных Т.А., Тумановой О.В., Мельниковой В.В., Сибиряковой Е.Ю. осуществлять контроль за реализацией программы целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 27.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МАОУ СОШ № 27



И.С. Адамович

С приказом ознакомлены:

Т.А. Черемных

О.В. Туманова

В.В. Мельникова

**Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества
в образовательной организации**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества		
1.1	Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению целевой модели наставничества	Апрель – май 2020	Директор школы, зам. директора
1.2	Подготовка нормативной базы реализации методологии наставничества в МАОУ СОШ № 27	Май – июнь 2020	Директор школы, зам. директора
1.3	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Август 2020	Директор школы, зам. директора
1.4	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь 2020	Директор школы
1.5	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Сентябрь 2020	Директор школы, зам. директора
2	Формирование базы наставляемых		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества	Октябрь 2020	Кл.руководители
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соц.педагог, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Ноябрь 2020	Мельникова В.В. Сибирякова Е.Ю. Туманова О.В. Черемных Т.А.
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Октябрь 2020	Мельникова В.В. Сибирякова Е.Ю. Туманова О.В. Черемных Т.А.
3	Формирование базы наставников		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Октябрь 2020	Сибирякова Е.Ю. Туманова О.В.

3.2	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Октябрь 2020	Сибирякова Е.Ю. Туманова О.В. Черемных Т.А.
3.3	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Октябрь 2020	Сибирякова Е.Ю. Туманова О.В. Черемных Т.А. Руководители ПМО
4	Отбор и обучение наставников		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ноябрь 2020	Сибирякова Е.Ю. Туманова О.В. Черемных Т.А. Руководители ПМО
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Ноябрь 2020	Сибирякова Е.Ю. Туманова О.В. Черемных Т.А. Руководители ПМО
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Ноябрь - декабрь 2020	Туманова О.В., зам. директора
4.4	Обучение наставников	Декабрь – март 2021	Туманова О.В., зам. директора
5	Формирование наставнических пар или групп		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Декабрь 2020	Зам. директора
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочтительного наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Декабрь 2020	Зам. директора
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ноябрь 2021	Зам. директора
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распределением руководителей образовательной организации	Ноябрь 2020	Зам. директора
6	Организация работы наставнических пар или групп		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Ноябрь 2020	Зам. директора

6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Декабрь 2020	Зам. директора
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Декабрь 2020	Зам. директора
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Февраль-май 2021	Руководители ПМО
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Февраль-май 2021	Руководители ПМО
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май 2021	Руководители ПМО, зам. директора
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май 2021	Руководители ПМО, зам. директора
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май 2021	Руководители ПМО, зам. директора
7	Завершение наставничества		
7.1	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Июнь 2021	Куратор, зам. директора
7.2	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Май 2021	Куратор, зам. директора
7.3	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества	Июнь 2021	Куратор, зам. директора
7.4	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Ноябрь 2021	Куратор, зам. директора
7.5	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ноябрь 2021	Зам. директора
7.6	Формирование долгосрочной базы наставников	Декабрь 2021	Зам. директора

Приложение 2
Приказ № 90.1 от 15 июня 2020 г.

Положение о наставничестве в МАОУ СОШ № 27

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Распоряжением Министерства Просвещения РФ 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 обучающимися».

1.2. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между данными участниками образовательной и трудовой деятельности.

1.3. 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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

1.4. Основными задачами школьного наставничества являются:

- улучшение показателей образовательной организации;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- обмен личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2. Основные понятия

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке с ролевой ситуацией, определяемой основной деятельностью и позицией участника.

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.

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.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор (руководители методических объединений, в которых организуется наставничество), заместитель директора школы по учебно – воспитательной работе.

3.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

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

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

3.6. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- прибывшие из других образовательных организаций;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, ученического коллектива.

3.7. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты, выпускники высших и средних специальных учебных заведений (в форме очного обучения), принятые в образовательное учреждение;
- выпускники педагогических профессиональных образовательных учреждений, завершившие заочное, очно – заочное обучение и не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- впервые принятые учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускники педагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное, очно – заочное обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- учителя, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителя, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.8. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные на помощь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, обладающие высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющие опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет по данному предмету;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- ветераны педагогического труда.

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

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

3.11. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

3.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

3.14. Наставник прикрепляется на срок не менее одного года.

3.15. Наставник может иметь одновременно не более двух наставляемых.

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

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

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

3.19. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного;
- письменным заявлением наставника об отказе от своих полномочий по иным причинам (в том числе, без указания причины).

4. Формы наставничества

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».

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

5.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

5.3. Мониторинг проводится куратором и наставниками один раз за период наставничества.

5.4. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки и баллы.

5.5. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение профессиональных целей и задач наставляемого педагога в период наставничества; формирование активной жизненной позиции обучающихся.

6. Обязанности наставника

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности, Устава школы.
- Разрабатывать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимобогащения и открытого диалога.

- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать 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.

7. Права наставника

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

- Проходить обучение с использованием федеральных, региональных, муниципальных программ, программ Школы наставничества.

- Получать психологическое сопровождение.

- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

8. Обязанности наставляемого

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности, Устава школы.

- Разрабатывать совместно с наставником план наставничества.

- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимобогащения и открытого диалога.

9. 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.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

10.1. В организации могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате.

10.2. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, конференций наставников на школьном уровне; выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях; проведение школьного конкурса профессионального мастера «Лучшая пара», «Наставник+»; награждение грамотами «Лучший наставник» на уровне образовательной организации; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; предоставление наставнику возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

11. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества; об утверждении наставнических групп/пар, о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества; об утверждении программ и графиков обучения наставников;
- «дорожная карта» внедрения системы наставничества.

Приказ № 90.1 от 15 июня 2020г.

Муниципальное образование Серовский городской округ
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №27

Утверждаю
Директор МАОУ СОШ № 27
И.С.Адамович
Приказ № _____ от _____ 2020 г.

Программа целевой модели наставничества в образовательной организации

1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МАОУ СОШ № 27, осуществляющей 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 неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ СОШ № 27.

- Создание целевой модели наставничества позволит решить задачи:
- улучшения показателей образовательной организации;
 - подготовки обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире;
 - раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержки формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
 - создания психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
 - обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- формирования открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

В программе используются следующие понятия и термины:

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке 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 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, 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.

г. Серов

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, основанных на научных исследованиях и практическом опыте, 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, уточнения, 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, издевательство 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

Нормативные правовые основы наставничества обеспечиваются документами на международном уровне:

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., 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, Амстердам, январь, 2001 год);

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

Нормативная правовая база РФ на федеральном уровне:

- Конституция Российской Федерации;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 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 N 45 от 14 мая 2010 г.);

- Основы государственной молодежной политики РФ на период до 2025 г., утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р;

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р);

- Гражданский кодекс Российской Федерации;

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- ФЗ от 11 августа 1995 г. N135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;

- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;

- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 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».

Нормативные правовые акты МАОУ СОШ № 27:

- Устав школы;

- Локальные акты образовательной организации;

- Дорожная карта внедрения системы наставничества;

- Положение о наставничестве в МАОУ СОШ №27.

3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

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

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;

- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимобогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

- рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;

- снижение показателей неуспеваемости обучающихся;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества; рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;

- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

- снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;

- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;

- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе; психологические, организационные и социальные;

- включение в систему наставнических отношений детей с ОВЗ.

4. Этапы реализации программы наставничества

№ п/п	Этапы реализации	Содержание	Результат
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; формировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы	Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества
2	Формирование базы наставляемых	Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор и обработка запросов наставляемых к программе; включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых	Сформированная база наставляемых с перечнем запросов
3	Формирование базы наставников	Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске; собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; мотивировать наставников	База наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей, так и в будущих программах
4	Отбор и обучение наставников	Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; организовать отбор и обучение наставников	Программа обучения наставников
5	Формирование наставнических пар или групп	Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу; продолжить работу в данном направлении Привлечь психологов к формированию пар или групп	Сформированные пары, наставнические группы, готовые продолжить работу в рамках программы

6	Организация работы наставнических пар или групп	Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; при необходимости предоставить наставникам рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; определить систему поощрений наставников	Стабильные доброжелательные наставнические отношения, план работы по наставничеству
7	Завершение наставничества	Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга Привлечь психологов к оценке результатов наставничества; реализовать систему поощрений наставников; организовать мероприятия для представления результатов наставничества; долгосрочную базу наставников; популяризировать лучшие практики и примеры наставничества	Достижение целей программы, банк лучших наставнических практик Полноценные базы наставников и наставляемых

Очередность этапов представлена на рисунке 1.

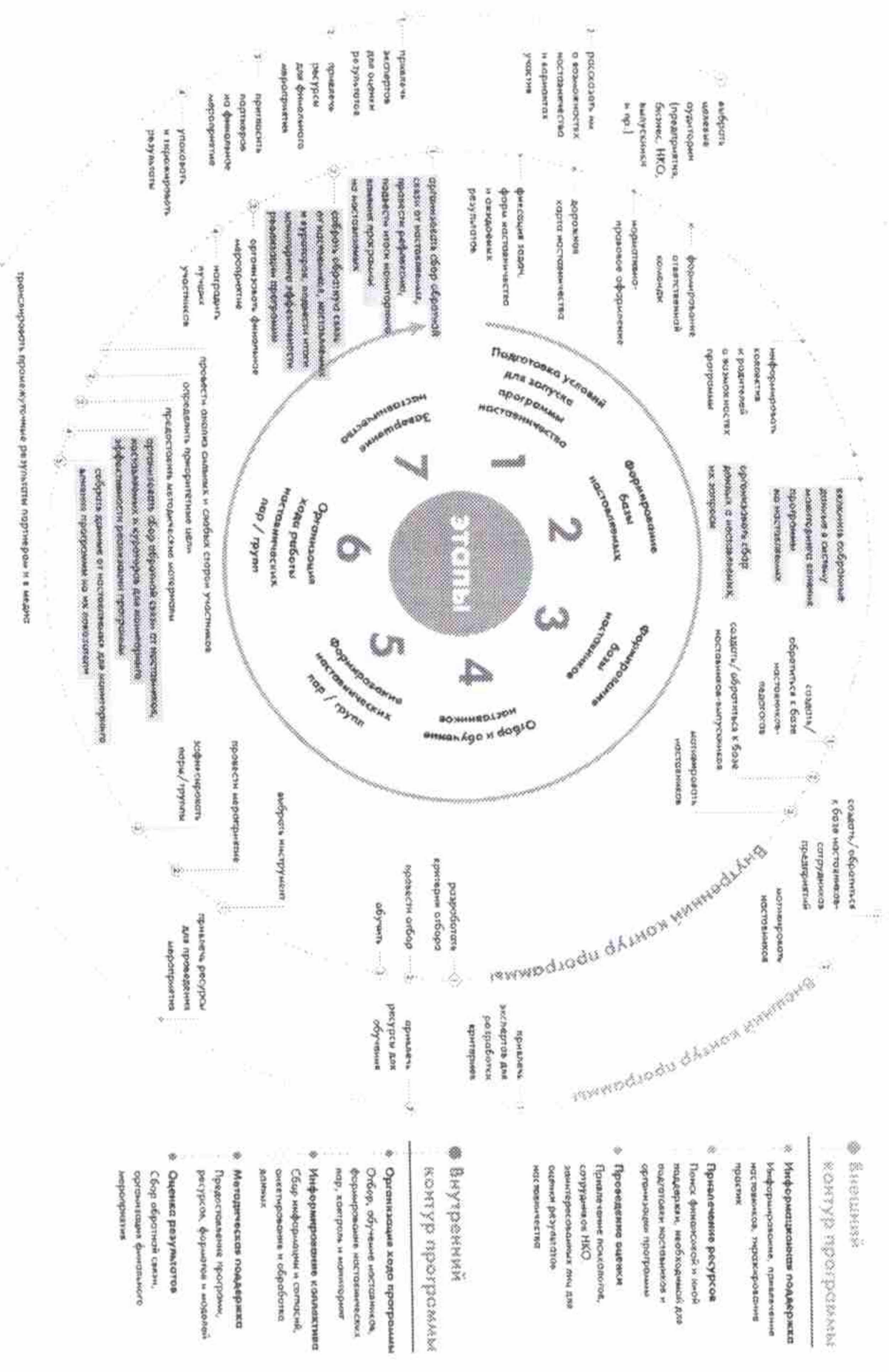


Рис. 1 Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества

5. Формы наставничества

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В МАОУ СОШ № 27 выделены следующие формы наставничества: «Ученик – ученик»; «Учитель – учитель»; «Учитель – ученик».

5.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишнее тем не менее строгой субординации.

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Задачи: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

- Ожидаемый результат правильной организации работы наставников:
1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
 2. Повышение успеваемости в школе.
 3. Улучшение психомоционального 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.

Портрет участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстративной высокой образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни ОО (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность)	Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстративной неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, в том числе увлеченный предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

Вариации ролевых моделей внутри формы «Ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Взаимодействие	Цель
«Успешающий – неуспешающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«лидер – пассивный»	Психомоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков
«равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей, взаимная поддержка, совместная работа
«адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме урочной и внеурочной деятельности: классные часы, подготовка и организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), волонтерство.

5.2. 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, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат правильной организации работы наставников:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культуру жизни 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 в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах наставляемых.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Портрет участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Сотрудник
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими и организационными	Специалист (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации

коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией

Типы наставников

Наставник-консультант	Наставник-предметник
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательной деятельности и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста	Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Вариации ролевых моделей внутри формы могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Взаимодействие	Цель
«опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления 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
«опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету
«опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы

Форма наставничества «Учитель – учитель» реализуется через педагогические конкурсы, творческие мастерские, школу молодого учителя, семинары, разработку методических пособий, участие в программах повышения квалификации.

5.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель: успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формированию ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.

4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Ожидаемый результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофильную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Портрет участников формы наставничества «Учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Неравнодушный квалифицированный профессионал с опытом работы от 5 лет.	Социально активный школьник с образовательными потребностями, мотивированный расширению общения, самосовершенствованию, получению новых навыков	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообществу

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.

6.1. 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, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Цели мониторинга: 1) оценка качества реализуемой программы наставничества; 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия.

Задачи мониторинга: провести анкетирование и проанализировать обратную связь от участников; выявить особенности взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определить условия эффективности программы наставничества; контролировать показатели социального и профессионального благополучия при реализации программы наставничества.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга составляется SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа

осуществляется посредством анкеты (Приложение 1). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. SWOT-анализ проводит куратор программы. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

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. Результаты данного этапа позволяют выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ 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».

6.2. Мониторинг влияния программ на всех участников

Данный мониторинг позволит отслеживать влияние программы наставничества на всех участников и спрогнозировать их дальнейшее развитие.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа: первый осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы (Приложение 2).

- Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:
1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программ.
 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 наставника; определение условий эффективной программы наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами; сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программ; сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программ.

Результат данного этапа мониторинга: динамика развития гибких навыков участников программ; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; динамика качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ; степени вовлеченности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном рабочем месте, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

Оцениваемые параметры

Обучающиеся	Педагогический работник
Вовлеченность в образовательную деятельность	Вовлеченность в педагогическую
Уровень сформированности гибких навыков	Деятельность

Успеваемость по основным предметам или желание достижения более высоких образовательных результатов	Уровень профессионального выгорания
Желание посещения школы, эмоциональное состояние	Удовлетворенность профессией
Уровень личной тревожности	Психологический климат в
Понимание собственного будущего	педагогическом коллективе

7. 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 конференций, семинаров наставников на школьном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Лучшая пара», «Наставник+»;
- награждение грамотами «Лучший наставник» на уровне образовательной организации;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставление наставнику возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.