

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИГРИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 5**

ПРИКАЗ

10 марта 2022 года

№ __54__

Об утверждении Положений о целевой модели наставничества и о Программе наставничества в МБОУ Игринская СОШ №5

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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 соответствии с Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Удмуртской Республики»; Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики», Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 8 апреля 2022 года № 581 «Об организации работу по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики», на основании решения педагогического совета от 04.03.2022 г. №2, в целях достижения показателей национального проекта «Образование», регионального проекта «Успех каждого ребенка», **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение о целевой модели наставничества (Приложение 1).
2. Утвердить Положение о Программе наставничества (Приложение 2).
3. М.В. Шкляевой, заместителю директора по УВР, О.В. Дзюиной, кураторам, ответственным за реализацию целевой модели наставничества, организовать ознакомление педагогов с Программой наставничества в образовательной организации в срок до 16 мая 2022 года.
4. С.В. Карп, техническому специалисту, ответственному за работу сайта школы, разместить Положение и Программу на официальном сайте образовательной организации.
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор школы



Т.В. Измestьева

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МБОУ ИГРИНСКОЙ СОШ №5**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о Целевой модели наставничества (далее – Положение) в МБОУ Игринская СОШ №5 разработано в соответствие с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ,
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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»,
- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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 Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Удмуртской Республики»;
- Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;
- Приказом Управления образования Администрации МО «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики» от 25 февраля 2022 года № 60 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Игринского района»

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией Целевой моделью наставничества (далее - Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам, наставляемым;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации Целевой модели наставничества и его эффективности.

1.3. Участниками системы Целевой модели наставничества являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
- руководитель ОО;

- куратор наставнической деятельности в ОО;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники ОО;
- участники бизнес-сообщества, в том числе - работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации Программ наставничества.

2. Цели и задачи реализации Целевой модели наставничества.

2.1. Целью внедрения Целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее — педагоги) ОО.

2.2. Задачами внедрения Целевой модели наставничества являются:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в ОО;
- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально- продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

2.3. В Положении используются следующие понятия:

Куратор - сотрудник ОО либо организации из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения-школы, вузы, колледжи, учреждения культуры и спорта, дополнительного образования и др.), который отвечает за внедрение ЦМН и организацию персонализированной программы наставничества(далее ПН);

Наставляемый – участник ПН, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции, добивается прогнозируемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные затруднения;

Наставник – участник ПН, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного, профессионального результата готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

Программа наставничества (ПН)- комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

Форма наставничества - способ реализации ЦМН через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

Целевая модель наставничества (ЦМН) - система структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих поэтапную реализацию программ наставничества и роль участников, организующих эти этапы; регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в ОО;

Координатор (оператор) внедрения ЦМН- специалист органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющего управление в сфере образования МО «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики);

Методическое объединение/совет наставников образовательной организации- общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов- наставников образовательной организации в целях оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонифицированных ПН;

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

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной организации, обучающиеся, родители (законные представители), выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели;

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

2.4. Срок реализации Целевой модели наставничества: 2022-2024 г.г.

3. Функции образовательной организации, осуществляющей внедрение Целевой модели:

3.1. Издание распорядительного акта образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

- основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- сроки внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор, методическое объединение);
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации.

3.2. Оформление письменного согласия наставника на работу наставником.

3.3. Оформление письменного согласия наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого);

3.4. Оформление дополнительного соглашения к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику;

3.5. Издание приказа об утверждении Положения о Целевой модели наставничества

3.6. Издание приказа и реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения Целевой модели наставничества;

3.7. Ежегодная разработка, утверждение и реализация персонифицированных Программ наставничества;

- 3.8. Назначение куратора/кураторов, ответственного/ответственных за организацию внедрения Целевой модели в ОО;
- 3.9. Формирование и ведение учета базы наставников и наставляемых, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- 3.10. Инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- 3.11. Предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в ОО, показателей эффективности наставнической деятельности в Управление образования;
- 3.12. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности Программ наставничества;
- 3.13. Обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в ОО;
- 3.14. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;
- 3.15. Закрепление нормативными актами наставнических групп/пар с письменного их согласия (рекомендуется назначать наставника одновременно в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия);
- 3.16. Создание сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- 3.17. Создание методического объединения наставников.
- 3.18. Образовательная организация заключает (по необходимости) соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями, предприятиями и учреждениями, с АОУ ДПО УР ИРО.

4. Функции методического объединения

- 4.1. Принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества;
- 4.2. Участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества и обучающихся (по мере необходимости);
- 4.3. Помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых;
- 4.4. Анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в ПН;
- 4.5. Осуществляет подготовку участников ПН к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- 4.6. Участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации ПН;
- 4.7. Осуществляет консультационные функции;
- 4.8. Участвует в разработке системы поощрения наставников и наставляемых;
- 4.9. Формирует банк лучших практик наставничества.

5. Финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества.

- 5.1. Стимулирование Целевой модели наставничества является инструментом мотивации педагогических работников.
- 5.2. Материальное стимулирование регулируется нормативно-правовыми актами образовательной организации (соглашениями, коллективным договором), нормативно-правовыми актами муниципального, регионального, федерального уровнями; может

учитываться при определении стимулирующих выплат ОО.

5.3. Нематериальное стимулирование предполагает комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв руководящих органов власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурсе на занятие вакантной должности, выдвижении на профессиональные конкурсы, в том числе в качестве членов жюри, экспертов;
- награждение наставником дипломами/благодарственными письмами;
- представление к награждению ведомственными наградами,
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах ОО в социальных сетях;
- поощрение через социальные программы и др.

5.4. Руководство ОО вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

При желании ОО может самостоятельно осуществить мониторинг влияния ПН на всех участников, оценив динамику развития их гибких навыков, уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профобразования, качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ, степень включенности обучающихся в образовательные процессы ОО, качества адаптации молодых специалистов, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью; описав изменения психологического климата в ОО.

6. Формы наставничества в образовательных организациях Игринского района.

6.1. Целевая модель наставничества может быть реализована в следующих формах:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»/ «педагог-педагог»;

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом уровня обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех участников программы.

6.2. Форма наставничества «ученик-ученик» предполагает взаимодействие учащихся, при котором один из учащихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

6.3. Форма наставничества «ученик-ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

- Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).
- Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:
 - помощь в реализации лидерского потенциала,
 - развитие гибких навыков и метакомпетенций,
 - оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
 - создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

6.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут

различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий» (поддержки для достижения лучших образовательных результатов);
- взаимодействие «лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- взаимодействие «равный – равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в ходе реализации ООП ОО, рабочей программы воспитания, совместная работа над проектом).

6.5. Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, подготовка к олимпиадам, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество, волонтерская деятельность (особенно важно для задач адаптации).

В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, проектное волонтерство.

6.6. Форма наставничества учитель – учитель/ «педагог-педагог». Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы), или педагога с недостатком определённых навыков, компетенций с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

- Целью такой формы наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне, сокращением сроков подготовки к аттестации на квалификационную категорию, повышения уровня удовлетворённости профессией.
- Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:
 - адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности,
 - прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
 - ускорить процесс профессионального становления учителя;
 - восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогического сообщества,
 - сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

6.7. Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» («педагог – педагог») могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог(педагог-профессионал) – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» (психологическая и личностная поддержка педагога, который имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями);

- «педагог-новатор- консервативный педагог» (педагог, склонный к нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями);
- взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

6.8. Формами и методами организации работы с педагогами могут быть беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными педагогами, открытые уроки/занятия, внеклассные мероприятия, семинары, тематические педсоветы и т.д.

7. Механизм реализации целевой модели наставничества

- 7.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества ОО.
- 7.2. Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) согласно методическим рекомендациям.
- 7.3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель ОО, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в ОО.
- 7.4. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.
- 7.5. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:
 - обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника;
 - педагогические работники, вновь принятые на работу в ОО;
 - педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.
 Наставниками могут быть:
 - учащиеся;
 - выпускники;
 - родители (законные представители);
 - педагоги и иные должностные лица ОО,
 - сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели.
 Назначение наставников происходит на добровольной основе.
- 7.6. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.
- 7.7. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.
- 7.8. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

7.9. Замена наставника производится приказом руководителя ОО, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с ОО;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

7.10. Этапы наставнической деятельности в ОО осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

7.11. Подготовительный этап:

- администрацией ОО проводится анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- отбор наставников и наставляемых;
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- разработка и утверждение приказом руководителем ОО нормативной документации согласно;
- оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями о проведении производственной практики, стажировки;
- обучение наставников, кураторов, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышения квалификации, переподготовки, стажировки);
- выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования;

7.12. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);
- определение ресурсов наставляемого;
- анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- проектирование индивидуальной образовательной программы/маршрута/плана;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов и др.);
- оформление (визуализация) программы/маршрута/плана;

7.13. Реализационный этап:

- организация и осуществление куратором наставничества в ОО посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником программы/маршрута/плана.

7.14. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник анализирует эффективность);
- подготовка наставником отчета о реализации ПН.

7.15.Результативный этап:

- наставник дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА

8.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества ОО;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ОО;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества;
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам Управления образования;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ОО и участие в его распространении;
- организация публичных мероприятий по популяризации системы наставничества, обеспечивает наполнение папки «Целевая модель наставничества» на сайте ОО.

8.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству ОО предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;на
- поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

9.1. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Персонализированную программу наставничества наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

- в соответствии с ПН лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции ПН, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий ПН; передавать наставляемому накопленный опыт, обучать
- наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч., оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в ОО, в том числе - в рамках методического объединения наставников;
- в случае, если он не является сотрудником ОО, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

9.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ОО, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных ПН;
- требовать выполнения наставляемым ПН;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «учитель-учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю ОО с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

10. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

10.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в ПН, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением ПН;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением ПН, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий ПН);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов ПН;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к

учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества ОО.

10.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в ОО нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию ПН;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ОО.

11. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАМ НАСТАВНИЧЕСТВА

11.1. Мониторинг процесса реализации программы наставничества - система сбора, обработки, хранения и использования информации о ПН и/или отдельных ее элементах. Мониторинг осуществляется на основании показателей, утвержденных Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики» п. 7.7.

11.2. процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два этапа: 1 этап- до входа в программу наставничества; 2 этап- по итогам прохождения ПН.

11.3. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных, культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

11.3. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение образовательных результатов у наставника, у наставляемого;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность ОО
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем и др.

**Положение
о программе наставничества МБОУ Игринская СОШ №5**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение о программе наставничества МБОУ Игринской СОШ №5 (далее – Положение) регламентирует особенности разработки и реализации программ наставничества.
- 1.2. Положение разработано в соответствии с
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
 - распоряжением Минпросвещения 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»,
 - приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года №1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения работников и управленческих кадров Удмуртской Республики».
 - Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №225 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся общеобразовательных учреждений Удмуртской Республики»,
 - Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 8 апреля 2022 года №581 «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»
 - локальными нормативными актами МБОУ Игринская СОШ №5 (далее – школа).

- 1.3. В Положении используются следующие понятия:

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

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

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 – работник школы, назначаемый директором, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Благодарный выпускник – выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом,

мотивирует обучающихся и педагогов, оказывает финансовую поддержку, организует стажировки и т. д.).

1.4. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи составления Программы наставничества;
- устанавливает порядок организации работы по Программе наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет алгоритм составления индивидуального плана реализации наставничества в образовательной организации.

1.5. Участниками программы наставничества в образовательной организации являются:

- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- наставляемый (лицо, в отношении которого осуществляется наставничество) – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;
- руководитель *МБОУ Игринская СОШ №5*;
- куратор наставнической деятельности в *МБОУ Игринская СОШ №5*;
- другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью внедрения 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, педагогов разных уровней образования и молодых специалистов школы.

2.2. Задачи внедрения наставничества:

- улучшение показателей в школе в образовательной, воспитательной, социокультурной и спортивной сферах;
- 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;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2.3. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- успешная адаптация, активная социализация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности, стажировках;

- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;
- формирование активной гражданской позиции наставляемого;
- позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов.

3. Разработка программы наставничества

3.1. Программа наставничества (далее – программа) разрабатывается куратором или другим работником школы, назначенным директором, в соответствии с законодательством РФ.

3.2. Программа носит срочный характер, ее действие рассчитано на один календарный год с возможностью пролонгации при необходимости и определено запросами потенциальных наставляемых в данный период. Программа может корректироваться куратором при обязательном согласовании с участниками (включая родителей обучающегося/его законных представителей) исходя из специфики психолого-педагогической ситуации.

3.3. Проектирование содержания программы осуществляется куратором в сотрудничестве с парами «наставник + наставляемый»/группами в соответствии с запросами наставляемого и возможностями участников при согласовании с родителями/законными представителями несовершеннолетнего.

3.4. Программа должна определять наиболее оптимальные и эффективные для удовлетворения выявленных у потенциальных наставляемых запросов содержание, формы, методы и приемы организации наставничества, учитывая состояние здоровья учащихся, уровень их способностей, характер учебной мотивации, а также имеющиеся у школы ресурсы.

3.5. Структура программы должна соответствовать таблице, приведенной ниже.

Структура программы

| №п/п | Элементы программы | Содержание элементов программы |
|------|--|--|
| 1 | Пояснительная записка | Актуальность Цель и задачи программы наставничества в соотношении с проблематикой образовательного процесса, характеристикой контингента школы. Выбранные на данный период формы наставничества и методы организации деятельности в соответствии с целью и задачами внедрения целевой модели Ожидаемые результаты |
| 2 | Индивидуальный план развития под руководством наставника | Анализ трудностей и способы их преодоления Направления развития Таблица с мероприятиями и сроками реализации программы, ответственными, описанием итогового или контрольного события, результата |
| 3 | Мониторинг эффективности реализации программы | Описание содержания, этапов и сроков мониторинга и ответственных за его проведение |
| 4 | Приложение | Анкеты, опросники, справки, иные материалы, необходимые для реализации программы |

3.6. Программа утверждается директором школы после согласования с педагогическим советом.

4. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

4.1. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

4.2. Оценка эффективности внедрения целевой модели осуществляется с периодичностью один раз в полугодие.

4.3. Оценка реализации программ наставничества осуществляется на основе анкетирования и опросов участников программы в соответствии с графиком, установленным программой, а также по критериям представленным в таблице:

| Показатель | Критерий | Единица измерения | Источник информации |
|--|--|----------------------|---------------------------------------|
| Организация реализации целевой модели наставничества | Количество утвержденных программ наставничества в ОО по различным формам наставничества | Количество по формам | Ссылка на приказы ОО |
| | Количество дополнительных соглашений о сотрудничестве с другими ОО, АОУ ДПО УР ИРО, предприятиями по вопросам наставничества | Количество | Ссылка на соглашения |
| | Наличие информационной справки по итогам внутреннего мониторинга ОО | | Ссылка на информационные справки |
| | Количество наставников в электронной муниципальной базе | Количество | Ссылка на приказ ОО |
| Нормативное обеспечение реализации целевой модели наставничества | Наличие распорядительного акта о реализации целевой модели наставничества в ОО | | Ссылка на приказ |
| | Наличие в ОО Положения о системе наставничества обучающихся | Ед. | Ссылка на положение |
| | Наличие в ОО Положения о системе наставничества педагогических работников | Ед. | Ссылка на положение |
| | Наличие дорожной карты в ОО | Ед. | Ссылка на утвержденную дорожную карту |
| | Наличие приказа о мониторинге | Ед. | Ссылка на приказ |

| | | | |
|--|---|------------|---------------------------------|
| | реализации целевой модели наставничества в ОО | | |
| Информационное сопровождение процесса реализации целевой модели наставничества в ОО | Наличие лучших практик, размещенных на сайте ОО | | Ссылка на размещенные материалы |
| Включение предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников | Количество наставников из числа сотрудников предприятий и организаций | Количество | Ссылка на приказ |
| | Количество реализованных образовательных и культурных проектов на базе ОО совместно с представителями предприятий | Количество | Ссылка на документ |
| | Количество предприятий и иных организаций, участвующих в программах наставничества | Количество | Ссылка на договор |
| Охват детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего числа, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого | Количество обучающихся из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого | Количество | Ссылка на справку о мониторинге |
| | Количество обучающихся из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого | Количество | Ссылка на справку о мониторинге |
| | Количество обучающихся из числа одаренных детей (вошедших в реестр), включенных в программы наставничества в роли наставляемого | Количество | Ссылка на справку о мониторинге |
| | Количество обучающихся (от 10 до 19 лет), включенных в программы наставничества в роли | Количество | Ссылка на справку о мониторинге |

| | | | |
|---|--|------------|---------------------------------|
| | наставляемого | | |
| Охват детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего числа, вошедших в программы наставничества в роли наставника | Количество наставников из числа обучающихся в базе наставников (по приказу) | Количество | Ссылка на документ |
| | Наличие базы наставников ОО из числа обучающихся | | Ссылка на документ |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества | | Доля | Ссылка на справку о мониторинге |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества | | Доля | Ссылка на справку о мониторинге |
| Включение педагогов-молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого | Количество молодых педагогов в ОО за календарный год | Количество | Ссылка на справку о мониторинге |
| | Общее количество молодых педагогов, пришедших на работу в ОО за последние три года | Количество | Ссылка на справку о мониторинге |
| | Количество молодых педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых в текущем календарном году | Количество | Ссылка на справку о мониторинге |
| | Количество педагогов, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами, от общего числа педагогов ОО | Количество | Ссылка на справку о мониторинге |
| Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических кадров | Количество персонализированных программ наставничества, разработанных и утвержденных в ОО | Количество | Ссылка на приказ |

| | | | |
|---|---|------------|---------------------------------|
| | Количество педагогов, участвующих в стажерских площадках в роли стажера | Количество | Ссылка на документ |
| | Количество педагогических работников, обучившихся на КПК по вопросам наставничества | Количество | Ссылка на справку о мониторинге |
| Включение педагогов в программы наставничества в роли наставников | Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника | Количество | Ссылка на приказ |
| | Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества наставников | Количество | Ссылка на приказ или документ |
| | Количество педагогов, выполняющих функции наставников | Количество | Ссылка на приказ |
| Включение педагогов в программы наставничества в роли наставляемого | Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого | Количество | Ссылка на приказ или документ |
| | Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества в роли наставляемых | Количество | Ссылка на справку о мониторинге |

Планируемые результаты внедрения программы наставничества

| № п/п | Наименование показателя | Значение |
|-------|--|----------|
| 1 | Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации) | 30% |
| 2 | Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации) | 15% |
| 3 | Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, | 100% |

| № п/п | Наименование показателя | Значение |
|-------|--|----------|
| | вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (отношение количества учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей – молодых специалистов, работающих в образовательной организации) | |
| 4 | Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации) | 100% |
| 5 | Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества | 100% |

4.4. Результаты мониторинга работы по программе наставничества являются основанием для принятия управленческих решений и могут быть использованы для

- информирования педагогических работников о результатах мониторинга;
- оценки состояния разработки и реализации целевой модели наставничества;
- проведения самообследования.