

СОГЛАСОВАНО

Педагогический совет № 1
от 30.08.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ «Ключи-
Булакская СОШ»

_____ Е.Д. Рябцева

Приказ № ____ от 01.09.2021 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«КЛЮЧИ-БУЛАКСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
НА 2021 – 2024 ГОДЫ**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

НАИМЕНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ		«Программа Наставничества Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Ключи-Булакская средняя общеобразовательная школа» на 2021-2024 годы» (далее – Программа)
ОСНОВАНИЕ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ	ДЛЯ	<p>Федеральный проект «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование» (утверждён президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 г. № 16)</p> <p>Распоряжение министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 г. № 982-мр «Об утверждении региональной целевой модели наставничества»</p> <p>Приказ УО «Об утверждении муниципальной программы наставничества на 2021-2024 годы» №167 от 01.10.2021</p>
РАЗРАБОТЧИК ПРОГРАММЫ		Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Ключи-Булакская средняя общеобразовательная школа»
ОСНОВНАЯ ПРОГРАММЫ	ЦЕЛЬ	построение открытой системы наставничества и шефства в муниципальном образовательном пространстве для участников образовательных отношений, вовлеченных в различные формы сопровождения, наставничества и шефства и позволяющей достичь целевых установок национального проекта «Образование» в МО «Братский район»
ОСНОВНЫЕ ПРОГРАММЫ	ЗАДАЧИ	<ul style="list-style-type: none">✓ улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других 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 индивидуальной образовательной траектории;

✓ создание экологичной/успешной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

✓ накопление и тиражирование эффективных практик наставничества путем формирования и пополнения муниципального банка эффективных практик наставничества

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

2021 – 2024 годы

СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ПОДПРОГРАММ, ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ И МЕРОПРИЯТИЙ

Паспорт муниципальной программы наставничества на 2021-2024 годы».

Раздел 1. Анализ ситуации и актуальность, (в том числе - проблемное поле).

И Раздел 2. Цели и задачи Программы.

Раздел 3. Сроки реализации Программы.

Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы.

Раздел 5. Виды и формы организации наставничества.

Раздел 6. Ожидаемая результативность (оценка эффективности Программы).

Программы.

Приложение № 1 к программе наставничества на 2021-2024 годы «Дорожная карта реализации программы»

Приложение № 2 к программе наставничества на 2021-2024 годы «Целевые показатели и индикаторы»

Приложение №3 положение о внедрении программы наставничества в образовательной организации.

Приложение №4 к программе наставничества на 2021-2024 годы (иные материалы, продукты и пр.).

ИСПОЛНИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Управление образованием АМО «Братский район»/МКУ «ЦРО Братского района», образовательные организации.

УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ

Участники образовательных отношений

Термины и определения

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

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

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

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

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

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Коучинг – это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Коучинг не учит, а помогает учиться. Это метод консалтинга и тренинга, в процессе которого человек, называемый «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.

Коуч – это специалист, владеющий системными знаниями для того, чтобы помогать наставляемому в достижении любой реальной цели

Тьюторство – это педагогическая область в сфере образования, специализирующаяся на реализации принципа индивидуализации, развитии аутентичности и субъектности развивающегося человека. Это способ организации процесса обучения, проявляющийся в особым образом организованном проведении учебных занятий, ориентированных на личностное развитие учащихся, и выступлении педагога в роли сопровождающего учебного процесса, а учащегося – в роли его подопечного.

Тьютор – это специалист, который исследует интересы и создаёт среду для развития ребёнка, ориентируется на потребности учащегося. Выполняет роль сопровождающего в учебном процессе, направляющего учащихся в выборе программ обучения, целей и задач своего образования исходя из специфики личностного развития, способностей, потребностей и интересов.

Менторство – передача старшим по возрасту и более опытным человеком своих знаний о том, как выполнить то или иное задание, «модель передачи опыта,

в которой ментор служит наставником, советником, обеспечивающим возможности для развития, роста и поддержки менее опытных коллег».

Ментор – специалист, состоявшийся в своей профессиональной области, готовый осуществлять наставничество своему подопечному. Ментор сочетает в своей работе процессный фокус (коуч) и содержательный фокус (тренер) по необходимости.

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

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует 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.

Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование учителей и обучающихся.

РАЗДЕЛ 1. АНАЛИЗ СИТУАЦИИ И АКТУАЛЬНОСТЬ.

Анализ общего состояния системы образования, основанный на данных мониторингов системы образования, региональной системы образования, результатах анализа состояния и перспектив развития муниципальных систем образования и учитывающий данные региональных прикладных исследований, социологических опросов, определил ряд проблем всех участников образовательных отношений:

Проблемы обучающегося общеобразовательной организации:

- ✓ низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость у некоторой части школьников;
- ✓ недостаточная сформированность осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- ✓ невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы в связи с неравномерным развитием территорий;
- ✓ низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- ✓ кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- ✓ неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- ✓ высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- ✓ падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода, на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- ✓ проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- ✓ конфликтность, нежелание взрослых выявлять причины возникновения конфликтов и участвовать в их разрешении;
- ✓ «взрослые не знают детей»;
- ✓ проблема противоречия между желанием школьников участвовать в общественном движении и отсутствием условий.

Проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ):

- ✓ невключенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;
- ✓ коммуникационные проблемы, возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

Проблемы педагогических работников:

- ✓ проблемы адаптации молодого специалиста в новом коллективе, привыкания к новому социальному статусу;
- ✓ проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания;

- ✓ проблемы классного руководителя по взаимодействию с родителями, семьей;
- ✓ отсутствие мотивации к использованию новых технологий и недостаточное знание ими теории технологизации образования;
- ✓ недостаток опыта по организации проектной и исследовательской деятельности школьников;
- ✓ необученность технологии экспериментальной и исследовательской педагогической деятельности;
- ✓ дефицит умения адаптировать новые технологии обучения к собственной педагогической деятельности;
- ✓ отсутствие возможности прохождения стажировок по проблемам использования новых педагогических технологий;
- ✓ необученность технологиям педагогической диагностики, снятия стрессов и тревожности у школьников;
- ✓ отсутствие эффективного взаимодействия педагогических работников с узкими специалистами для решения профессиональных задач;
- ✓ наличие факторов, влияющих на профессиональное выгорание педагогов – стрессы и тревожность, возникающие вследствие конфликтных ситуаций с администрацией, коллективом, другими участниками образовательных отношений;
- ✓ отсутствие у педагогических работников профессиональных компетенций по работе с разными категориями детей.

Проблемы региона и региональной системы образования:

- ✓ неравномерное социально-экономическое развитие отдельных территорий и, как следствие, отсутствие в ряде муниципалитетов механизмов инвестиций в систему образования;
- ✓ отдаленность ряда территорий от областного центра;
- ✓ трудовая неустроенность молодежи в некоторых территориях, влекущая за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграция ценных трудовых кадров в иные регионы;
- ✓ ценностная дезориентация молодежи, приводящая как к девиантному, так и нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- ✓ устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы;
- ✓ снижение интереса молодежи к профессии педагога;
- ✓ разочарование выпускников педагогических вузов в профессии, что приводит к оттоку молодых специалистов из образовательных организаций и старению педагогического состава;
- ✓ низкие образовательные, спортивные и культурные результаты отдельных образовательных организаций.

РАЗДЕЛ 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ.

Цель разработки муниципальной программы наставничества - построение открытой системы наставничества и шефства в Муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Ключи-Булакская средняя общеобразовательная школа» для участников образовательных отношений, вовлеченных в различные формы сопровождения, наставничества и шефства и позволяющей достичь целевых установок национального проекта «Образование».

Задачи реализации муниципальной программы наставничества:

- ✓ 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 индивидуальной образовательной траектории;
- ✓ создание экологичной/успешной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- ✓ формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности;
- ✓ накопление и тиражирование эффективных практик наставничества.

РАЗДЕЛ 3. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.

Программа рассчитана на срок 4 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

РАЗДЕЛ 4. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ.

Муниципальная программа наставничества опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации с учетом региональных документов и разработана с целью предоставления образовательным организациям методологических и концептуальных основ для успешной реализации программ наставничества с минимальными необходимыми изменениями в связи с условиями и задачами каждой конкретной организации.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе следующими:

- ✓ Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- ✓ Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
- ✓ Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала ребенка или подростка. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности.

Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

✓ Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. [с учетом поправок, внесенных Законами Рос. Федерации о поправках к Конституции Рос. Федерации от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февр. 2014 г. 28 № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ]

✓ Гражданский кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 18 дек. 2006 г. № 230-ФЗ: принят Гос. Думой 24 нояб. 2006 г. : одобрен Советом Федерации 8 дек. 2006 г. : [ред. от 18 июля 2019 г.];

✓ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ [ред. от 24.04.2020];

✓ О благотворительной деятельности и благотворительных организациях: Федер. закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ;

✓ Об общественных объединениях: Федер. закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ [ред. от 02.12.2019];

✓ О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений: Федер. закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ [ред. от 28 декабря 2016 года];

✓ О некоммерческих организациях: Федер. закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ [ред. от 02.12.2019];

✓ О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации: Федер. закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ [ред. от 19.12.2016, с изм. от 31.10.2019];

✓ Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации: распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р.

Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде регламентируют:

✓ Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ [с изменениями на 24 апреля 2020 года];

✓ Стратегия развития волонтерского движения в России: утв. протоколом заседания Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи № 45 от 14 мая 2010 г.;

✓ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р.

✓ Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

✓ О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан в Российской Федерации на 2016–2020 годы»: Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493;

✓ О государственной молодежной политике в Иркутской области: Закон Иркутской области от 17 декабря 2008 года № 109-оз.

✓ О внесении изменений в приказ министерства образования Иркутской области от 6 июня 2017 года N 46-мпр «Почетный наставник в сфере образования Иркутской области»: приказ Министерства образования Иркутской области от 11 октября 2018 года № 112-мпр;

✓ Об утверждении Типового положения о наставничестве в областных государственных учреждениях, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области: Приказ Министерства опеки и попечительства Иркутской области от 24 мая 2019 года № 53-148/19-мпр;

✓ О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций: письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N МР-42/02.

✓ Распоряжение Министерства образования Иркутской области №982-мр от 24.12.2020г. «О региональной целевой модели наставничества».

РАЗДЕЛ 5. ВИДЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Организация наставничества в Муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Ключи-Булакская средняя общеобразовательная школа» предполагает следующие наставнические пары:

- ✓ «ученик – ученик»
- ✓ «учитель – учитель»
- ✓ «родитель (представитель родительской общественности) – ученик»;
- ✓ «педагог (например, педагог дополнительного образования) – ученик»;
- ✓ «педагог (например, педагог дополнительного образования) – ребенок с ОВЗ»;
- ✓ «педагог – родитель».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ключевых запросов участников муниципальной программы наставничества.

При этом можно использовать и другие пары/группы:

- «родитель (представитель родительской общественности) – ученик»;
- «представитель НКО/волонтер – ученик/воспитанник учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;
- «представитель НКО/волонтер – воспитанник учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;
- «представитель НКО/волонтер – ребенок с ОВЗ»;
- «педагог (например, педагог дополнительного образования) – ученик»;
- «педагог (например, педагог дополнительного образования) – ребенок с ОВЗ»;
- «педагог – родитель».

Специфика деятельности наставника.

Психолого-педагогическая основа наставничества может быть представлена как четыре пары взаимодействующих процессов, при этом в каждой паре первый процесс является основным, второй – вспомогательным.

1. *Базовая деятельность наставника – деятельность наставника по сопровождению.* Базовая деятельность наставника – основной вид профессиональной деятельности, в которую наставник включен (в качестве человека (профессионала), обладающего соответствующим опытом) и в которую он призван погрузить сопровождаемого. Это может быть образовательная, профессиональная, досугово-развивающая, творческая, коммуникативная деятельность. Но во всех случаях само наставничество – это второй вид деятельности для наставника, который можно рассматривать как своего рода производную от его базовой деятельности. В наиболее простой и ясной форме это положение отражается в работе наставника на производстве: его основная трудовая функция – участие в определенном производственном процессе в качестве рабочего или специалиста; дополнительная трудовая функция – наставничество, т. е. поддержка начинающих рабочих или специалистов, включенных в тот же производственный процесс.

2. *Деятельность сопровождаемого (образовательная, профессиональная, волонтерская, предпринимательская и т. д.) – деятельность наставника.*

Наличие сопровождаемого, обладающего определенным образовательным дефицитом, является центральным фактором, требующим необходимости наставника, и одновременно центральным условием, обеспечивающим возможность наставничества. При этом виде наставнической деятельности компетенции наставника должны соответствовать типу образовательного дефицита.

3. *Базовый процесс развития сопровождаемого (социализации, самоопределения, идентификации и т. д.) – наставничество.* Вид наставнической деятельности и компетенции наставника должны соответствовать типу базового процесса развития.

4. *Развитие сопровождаемого в процессе деятельности – деятельность сопровождаемого (учебная, игровая, трудовая, проектно-исследовательская) и т. д.*

Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а путем вовлечения сопровождаемого в ту или иную деятельность с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно, значимыми методами работы наставника являются организация деятельности сопровождаемого и совместное обсуждение.

Задачи наставнической деятельности и типы наставничества

Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач:

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник.

2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.

3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).

4. Создание условий для освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

Другая классификация наставничества может быть построена исходя из следующих типов образовательных дефицитов:

1. Ограниченные возможности здоровья.

2. Несформированность субъектной позиции, возрастная или индивидуальная несамостоятельность («ограниченные возможности самоопределения»).

3. Социальная дезадаптация.

4. Осложненная социальная ситуация развития – группы риска:

4.1. дети-сироты;

4.2. подростки, состоящие на учете в органах внутренних дел;

4.3. семьи мигрантов;

4.4. социально незащищенные категории населения и т. д.

5. Субъективная новизна ситуации для сопровождаемого (адаптационный период):

5.1. переход на новую образовательную ступень (1-й и 5-й класс школы, 1-й курс профессиональной образовательной организации или вуза);

5.2. молодой рабочий/специалист;

5.3. новый на данном предприятии работник (школьник/студент, перешедший в другую образовательную организацию);

5.4. новая должность;

5.5. изменение программы обучения, технологии предприятия, корпоративной культуры, введение других инноваций;

5.6. новые ситуативные требования к сопровождаемому (например, в связи с участием в соревновании, конкурсе).

6. Дефицит мотивации к деятельности.

Разработка и реализация программы наставничества в образовательной организации

Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает в себя семь основных следующих этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

2. Формирование базы наставляемых.

3. Формирование базы наставников.

4. Отбор и обучение наставников.

5. Формирование наставнических пар или групп.

6. Организация работы наставнических пар или групп.

7. Завершение наставничества.

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри образовательной организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых – педагогов и обучающихся – и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т. д.).

Результатом этапа является дорожная карта муниципальной программы наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания у педагогов, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т. д.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии с коллективом и обучающимися.

Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, участников предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

Этап 3. Формирование базы наставников

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром связей образовательной организации.

Работа с внутренним контуром включает в себя действия по формированию базы наставников из числа:

□ обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);

● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

● родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

Работа с внешним контуром на данном этапе включает в себя действия по формированию базы наставников из числа:

● выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater, а также выпускников иных образовательных организаций, изъявляющих желание принять участие в программе;

● сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);

● успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

● сотрудников некоммерческих организаций и участников региональных социальных проектов, возможно, с уже имеющимся опытом участия в программах наставничества;

● представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает в себя следующее:

● распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах;

● взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах;

● мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

По окончании данной работы у образовательной организации должны быть сформированы три основные базы (четвертой вариацией является база учеников для формы наставничества «ученик – ученик»):

- *база выпускников*: включает в себя успешных выпускников, по возможности трудоустроенных, имеющих мотивацию оказать разностороннюю поддержку своей родной образовательной организации и положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;

- *база наставников от предприятий и организаций*: включает в себя опытных профессионалов от региональных предприятий и бизнес-организаций, которые заинтересованы в развитии собственных сотрудников через программу наставничества, а также подготовке будущих лояльных и должным образом обученных кадров; может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;

- *база наставников из числа активных педагогов*: включает в себя педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов

в наставники и перейти к сбору данных.

Сбор данных на этом этапе включает в себя первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.

Этап 4. Отбор и обучение наставников

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних или внешних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может потребоваться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

Для отбора наставников необходимо:

- разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;

- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;

- сформировать базу отобранных наставников.

Для организации обучения наставников необходимо:

- составить программу обучения наставников, определить ее сроки;
- подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику, используя, в том числе, представленные в данной программе наставничества, информацию от других образовательных организаций, уже реализовавших

программы наставничества и опубликовавших итоги на сайтах образовательных организаций, и иные материалы, которые куратор программы, педагогический состав или психологическая служба образовательного учреждения сочтут

актуальными и рекомендуемыми;

- выбрать форматы обучения и преподавателя (преподавателей). В роли преподавателя может выступить непосредственно куратор программы.

Результатом реализации 4-го этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов, наставляемых конкретной образовательной организацией.

Этап 5. Формирование пар «наставник – обучаемый (наставляемый)», групп «наставник – наставляемые»

Основная задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

Основные критерии:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары или группы должны сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате.

2. Получить обратную связь от участников общей встречи – как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами.

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений.

4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора.

5. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества

Главная задача данного этапа – такое закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает в себя:

- встречу-знакомство
- пробную рабочую встречу
- встречу-планирование
- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи

- итоговую встречу.

Этап 7. Завершение программы наставничества в образовательной организации

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлексия, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Публичное подведение итогов и популяризация практик предполагает проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля).

Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование с награждением конкретных пар или команд и наставников.

Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

РАЗДЕЛ 7. ОЖИДАЕМАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ.

(оценка эффективности Программы).

Ожидаемые результаты реализации муниципальной программы наставничества

Планируемые результаты в рамках исполнения мероприятий региональных проектов «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы»:

1. Реализация комплекса мер по внедрению разработанной методологии наставничества обучающихся общеобразовательных организаций с учетом особенностей муниципалитета, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей работодателей к этой деятельности.

2. Развитие кадрового потенциала в части повышения профессиональной компетенции по вопросам сопровождения наставничества и шефства для обучающихся:

- Выстраивание компетентностного профиля наставника.
- Повышение квалификации работников образования 70 % ОО МО «Братский район» по вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества к 2024 году.
- Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях:
- Вовлечение в 2021–2024 годах не менее 70 % педагогических работников в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения;
- Разработка и реализация программы выявления и поддержки молодежи, мотивированной к освоению педагогической профессии;

3. Охват наставничеством не менее 70 % обучающихся к 2024 году с учетом разработанной методологии наставничества обучающихся общеобразовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, и привлечением представителей работодателей к этой деятельности

4. Разработка и реализация комплекса мер по продвижению профессионального мастерства наставников и практик обмена опытом для обучающихся, включающего в себя конкурсы по тематике продвижения профессионального мастерства наставников (для педагогов) и практик обмена опытом для обучающихся; фестивали по тематике наставничества и эффективных практик обмена опытом среди педагогов и обучающихся.

Дорожная карта по реализации программы наставничества на 2024–2027 годы

№ п/п	Направление	Мероприятие	Сроки	Результат	Ответственный	Примечание (мероприятие регпроектов)
1.	Разработка и запуск программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Август-сентябрь 2021 года		Шарапова М.Е., заместитель директора по УВР	Регпроект «Современная школа» 7.1.7. Реализация комплекса мер по внедрению разработанной методологии наставничества обучающихся общеобразовательных организаций с учетом региональных особенностей
		Разработка муниципальной программы		Муниципальная программа наставничества		
		Разработка дорожной карты по реализации муниципальной программы наставничества		Дорожная карта по реализации муниципальной программы наставничества		
		Формирование базы наставляемых из числа обучающихся, педагогов, представителей родительской общественности, выпускников, партнеров и т. д.	В течение всего периода реализации программы	Сформирована база наставляемых		
		Формирование базы наставников из числа обучающихся, педагогов, представителей родительской общественности, выпускников, партнеров и т. д.	В течение всего периода реализации программы	Сформирована база наставников		
2.	Создание наставнического центра	Разработка нормативно-правовой базы	Декабрь 2021 г.	Положение о наставническом центре.	Шарапова М.Е., заместитель директора по УВР	Регпроект «Современная школа» 7.1.7. Реализация комплекса мер

	<p>Определение состава участников центра</p> <p>Методическое наполнение</p>		Информационно-аналитический отчет		по внедрению разработанной методологии наставничества обучающихся общеобразовательных организаций с учетом региональных особенностей
Развитие кадрового потенциала в части повышения профессиональной компетенции по вопросам сопровождения наставничества и шефства кадрового потенциала с целью реализации РЦМН через реализацию ДПП ПК и событийные форматы	<p>Разработка и реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации наставников и кураторов, в том числе по направлению «Наставник молодого педагога» с учетом лучших международных и региональных практик</p>	В течение всего периода реализации программы	Повышение квалификации работников образования 100 % ОО к 2024 г. Информационно-аналитический отчет	Шарапова М.Е., заместитель директора по УВР	<p>Регпроект «Современная школа»</p> <p>7.1.1.5. Повышение квалификации работников образования 70 % ОО Иркутской области по вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества к 2024 г.</p> <p>Регпроект «Учитель будущего»</p> <p>6.3.1. Разработка программ дополнительного профессионального образования по направлению «Наставник молодого педагога» с учетом лучших международных и региональных практик</p>
	<p>Семинар-практикум. Внедрение технологии сопровождения наставничества и шефства для обучающихся как необходимое условие «Социальной ситуации развития» детей, направленное на обеспечение равного доступа для детей к современным дополнительным общеобразовательным</p>	Январь – декабрь 2022 г.	Обучено не менее 3 педагогов. Информационно-аналитический отчет	Шарапова М.Е., заместитель директора по УВР	<p>Регпроект «Успех каждого ребенка»</p> <p>9.2.3. Развитие кадрового потенциала в части повышения профессиональной компетенции по вопросам сопровождения наставничества и шефства для обучающихся на основе профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», позволяющих проектировать мотивирующие образовательные среды как необходимое условие «социальной ситуации развития» детей</p>

	м программам				
	Проведение двух семинаров по теме «Барьеры и возможности реализации человеческого потенциала через наставничество, шефство»	Февраль – ноябрь 2022 г.	Информационно-аналитический отчет. Не менее 6 участников	Шарапова М.Е., заместитель директора по УВР	Регпроект «Современная школа» 7.1.7. Реализация комплекса мер по внедрению разработанной методологии наставничества обучающихся общеобразовательных организаций с учетом региональных особенностей
	Проведение семинара/образовательной стажировки по вопросу формирования метакомпетенций молодых педагогов	В течение всего периода реализации программы	Пройти стажировку - не менее 1 молодого специалиста. Информационно-аналитический отчет	Шарапова М.Е., заместитель директора по УВР	Регпроект «Современная школа» 3.2.6. Создание и функционирование межрегиональной интерактивной площадки по развитию метакомпетенций работников образования центров, включающей Летнюю школу молодых специалистов по новым направлениям развития образования
	Реализация программы выявления и поддержки молодежи, мотивированной к освоению педагогической профессии, внедрены механизмы повышения степени участия молодых людей (студентов) в обучении школьников (наставничество), а также обеспечено привлечение в сферу	2021–2024 гг.	Не менее 70 % учителей в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы к 2024 году. Информационно-аналитический отчет	Шарапова М.Е., заместитель директора по УВР	Регпроект «Учитель будущего» 6.1. Не менее 70 % учителей в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы

<p>Организация процесса наставничества в образовательных организациях (общеобразовательных организациях, в том числе для детей с ОВЗ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – формирование нормативно-правовой базы; – разработка программ наставничества; – экспертиза программ; – реализация программ наставничества; 	<p>К 2024 г. не менее чем 70 % обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам и расположенных в Иркутской области, вовлечены в различные формы сопровождения, наставничества и шефства</p>	<p>Информационно-аналитический отчет</p>	<p>Муниципальные органы управления образованием, образовательные организации</p>	<p>Регпроект «Современная школа» 7.1.10. С учетом разработанной методологии наставничества обучающихся общеобразовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей работодателей к этой деятельности, обеспечение ее внедрения в общеобразовательных организациях Иркутской области с охватом не менее 10 % обучающихся.</p> <p>Регпроект «Успех каждого ребенка» 9.3.2. Вовлечение к концу 2024 года не менее 70 % обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, в различные формы наставничества, что позволит создать условия для формирования активной гражданской позиции у каждого обучающегося, а также достичь целевых установок национального проекта «Образование» в части воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-</p>
---	--	---	--	--	---

						культурных традиций. 9.3.2) Обеспечение вовлечения в различные формы сопровождения и наставничества не менее 10 % обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам
--	--	--	--	--	--	--

Приложение № 2
к муниципальной
программе наставничества
на 2021-2024 годы
«Целевые показатели и индикаторы»

Наименование показателя	2021	2022	2023	2024
Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	35	50	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	10	30	50	70
Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	35	50	70
Повышение квалификации работников образования по вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества.	10	35	50	70

**Положение
о внедрении программы наставничества в образовательной
организации.**

1. Общие положения

Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Муниципальная программа наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка».

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

2. Основные понятия и термины.

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

Форма наставничества – способ реализации муниципальной программы через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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.

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

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

3. Цели и задачи наставничества

Целью 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.

Основными задачами наставничества являются:

разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения муниципальной программы наставничества; разработка и реализация программ наставничества; реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;

формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации муниципальной программы наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

Куратор муниципальной программы наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

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

Наставляемыми могут быть обучающиеся:

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

Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

Наставниками могут быть:

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

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

Участие наставников и наставляемых в муниципальной программе наставничества основывается на добровольном согласии.

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

Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

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

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

5. Реализация муниципальной программы наставничества.

Для успешной реализации муниципальной программы наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в программы наставничества рассматриваются следующие формы наставничества: «Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик», «Студент – ученик».

Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик», «Студент – ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый». Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого. Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

Реализация муниципальной программы наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи-планирования.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6. Обязанности наставника

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и

обязанности. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но 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.

Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

Проходить обучение с использованием федеральных программ.

Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, городских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

8. Обязанности наставляемого.

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

Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

9. Права наставляемого.

Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

Участвовать в школьных, городских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном, городском уровне.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».

Создание на школьном сайте специальной рубрики «Наши наставники»; методической копилки с программами наставничества; доска почета «Лучшие наставники».

Награждение школьными и городскими грамотами «Лучший наставник»; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы и города.

**Форма ведения базы
наставников в ОО.**

Таблица

**Сведения о наставниках обучающихся образовательной
организации, участвующих в различных формах наставничества
за 20___/20___ учебный год
(наименование ОО)**

№ п/п	Ф. И. О. наставника	Контактные данные	Форма наставничес тва	ФИО наставляемо го	Место работы/учебы наставника	Мероприятия программы наставничест ва	Отметка о прохождении / завершении