

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Туроверо-Россошанская основная общеобразовательная школа**

Приказ

от 11.09.2020 года

№ 152

О внедрении целевой модели наставничества

В соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», во исполнение приказов Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 04.09.2020 № 712 «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для общеобразовательных организаций», от 04.09.2020 №712 «Об утверждении перечня муниципальных общеобразовательных организаций для внедрения методологии (целевой модели) наставничества», в целях достижения результата регионального проекта «Современная школа (Ростовская область)» национального проекта «Образование» № 8.1 «Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества» (на 31.12.2024), на основании приказа МУ ОО от 09.09.2020 № 316 «О внедрении в Тарасовском районе методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для общеобразовательных организаций»

приказываю:

1. Внедрить целевую модель наставничества (далее – ЦМН) в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.
2. Утвердить:
 - 2.1. Положение о наставничестве в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ (Приложение № 1).
 - 2.2. Программу целевой модели наставничества в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ (Приложение № 2).
 - 2.3. Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ (Приложение № 3).
 - 2.4. Планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения целевой модели наставничества (Приложение № 4) в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.
3. Назначить куратором за внедрение ЦМН (далее – куратор) заместителя директора по УВР Тимошенко Т.И.
4. Куратору Тимошенко Т.И.:
 - 4.1. организовать реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в сроки, установленные «Дорожной картой»;
 - 4.1. обеспечить достижение результатов (показателей эффективности) внедрения целевой модели наставничества в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ на уровне не ниже Планируемых результатов, утверждённых данным приказом.
 - 4.3. разместить нормативные документы по внедрению ЦМН на официальном сайте МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ _____ Тимошенко В.Б.

С приказом ознакомлен:

Тимошенко Т.И. _____



Положение
«О наставничестве в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О наставничестве в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ (далее Школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребёнка" национального проекта "Образование".

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

2. Основные понятия и термины

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

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

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

2.4. Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

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

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

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

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной

ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов Школы

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

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

4. Организационные основы наставничества

4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

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

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

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

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

4.6. Наставляемым могут быть обучающиеся:

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

4.7. Наставляемыми могут быть педагоги:

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

4.8. Наставниками могут быть:

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

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

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

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

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

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

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

5. Реализация целевой модели наставничества

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

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

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:

- ❖ Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- ❖ Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- ❖ Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- ❖ Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- ❖ Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

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

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

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

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

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

6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ, определяющих права и обязанности.

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

7.3. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

7.4. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

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

7.6. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

- 7.7. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- 7.8. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- 7.9. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- 7.10. Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчёта о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника

- 8.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство.
- 8.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- 8.4. Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- 8.5. Получать психологическое сопровождение.
- 8.6. Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого

- 9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ, определяющих права и обязанности.
- 9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- 9.3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого

- 10.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 10.2. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- 10.3. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- 10.4. Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- 10.5. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

- 11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника.
- 11.2. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- 11.3. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- 11.4. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- 11.5. Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- 11.6. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- 11.7. Доска почета «Лучшие наставники».
- 11.8. Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- 11.9. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- 11.10. Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- 12.1. Положение «О наставничестве в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ»;
- 12.2. Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
- 12.3. Целевая модель наставничества в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.

12.4. Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.

12.5. Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.

12.6. Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.

12.7. Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».

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

Приложение № 2
к приказу от 11.09.2020 г. № 152

Программа целевой модели наставничества в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ

1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ, осуществляющего общеобразовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее-целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее-педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.

Создание целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывая потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины.

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

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

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

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

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

Куратор – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнёров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приёмов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнение, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга-кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

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

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

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

1. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативно правовые акты международного уровня.

- ❖ Конвенция о правах ребёнка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13.06.1990 г. № 1559-1.
- ❖ Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- ❖ Резолюция Европейского парламента 2011/2088 (INI) от 01.12.2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Нормативно правовые акты Российской Федерации.

- ❖ Конституция Российской Федерации.
- ❖ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- ❖ Стратегия развития волонтерского движения в России, утверждённая на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодёжи (протокол №45 от 14 мая 2010 г.).
- ❖ Основы государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённые распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.
- ❖ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015г. № 996-р).
- ❖ Гражданский кодекс Российской Федерации.
- ❖ Трудовой кодекс Российской Федерации.
- ❖ Федерльный закон от 11 августа 1995г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- ❖ Федеральный закон от 19 мая 1995г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».

- ❖ Федеральный закон от 12 января 1996г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
- ❖ Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-143 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества, обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Нормативно правовые акты МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.

- ❖ Устав Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Туроверо-Россошанской основной общеобразовательной школы.
- ❖ Программа развития МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.
- ❖ Отчёт о результатах самообследования деятельности МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.
- ❖ Положение о педагогическом совете.
- ❖ Положение о методическом совете.

3. Задачи целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.

- 1) Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрение целевой модели.
- 2) Разработка и реализация программ наставничества.
- 3) Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
- 4) Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
- 5) Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.
- 6) Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
- 7) Формирование баз, данных Программы наставничества и лучших практик.
- 8) Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в форме непрерывного образования.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

- 1) Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- 2) Улучшение образовательного климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологических комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- 3) Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- 4) Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
- 5) Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- 6) Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
- 7) Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
- 8) Практическая реализация концепции построение индивидуальных образовательных траекторий.
- 9) Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
- 10) Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- 11) Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
- 12) Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- 13) Повышение уровня сформированной ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

- 14) Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
- 15) Увеличение доли учащихся, участвующих в программе развития талантливых обучающихся.
- 16) Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- 17) Включение в систему наставнических отношении детей с ограниченными возможностями здоровья.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ

| Уровни структуры | Направления деятельности. |
|---|--|
| Комитет по молодежной политике Ростовской области. | <p>Осуществление государственного управления в сфере образования.</p> <p>Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества;</p> <p>Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.</p> |
| ГБУ дополнительного образования Ростовской области, и Ростовский институт повышения квалификации и переподготовки работников образования. | <p>Организационная, методическая, экспертно-консультационная, поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Ростовской области.</p> <p>Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций Ростовской области; государственных бюджетных учреждений культуры и досуговой деятельностью.</p> |
| МУ ОО Администрации Тарасовского района | <p>Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;</p> <p>Обеспечивает развитие инфраструктуры, потенциально-технических ресурсов и кадрового потенциала МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.</p> <p>Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.</p> |
| МБОУ Туроверо-Россошанская ООШ | <p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.</p> <p>Разработка целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрение целевой модели МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.</p> <p>Реализация программ наставничества.</p> <p>Реализация кадровой политики в программе наставничества.</p> <p>Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p> |
| Куратор целевой модели наставничества МБОУ Туроверо- | <p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> |

| | |
|---|---|
| Россошанской ООШ. | Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества. |
| Ответственные лица за направления форм наставничества | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией. |
| Наставники и наставляемые | Модели форм наставничества. Реализация Форма наставничества «Ученик-ученик». Реализация Форма наставничества «Учитель-учитель». Реализация Форма наставничества «Учитель-ученик». |

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

- 1) Наставляемый- участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- 2) Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 3) Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагога и подростков-будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

- 1) из числа обучающихся:
 - ✓ проявивших выдающиеся способности;
 - ✓ демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
 - ✓ с ограниченными возможностями здоровья;
 - ✓ попавшие в трудную жизненную ситуацию;
 - ✓ имеющие проблемы с поведением;
 - ✓ не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.
- 2) из числа педагогов:
 - ✓ молодых специалистов;
 - ✓ находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 - ✓ находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - ✓ желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- ✓ обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- ✓ педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы;
- ✓ родителей обучающихся-активных участников родительских или управляющих советов;
- ✓ выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- ✓ сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- ✓ успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

✓ ветеранов педагогического труда.

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

7. Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ

| Этапы | Мероприятия | Результаты |
|---|---|--|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная реализация наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | Выявление конкретных проблем, обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных и музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание 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 действия по формированию базы наставников из числа: выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможны пересечения с выпускниками); успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |

| | | |
|---|--|--|
| Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения. |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встреча-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. | Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершение программы наставничества | Подведение итогов работы каждой пары/группы. Подведение итогов программы школы. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников. |

8. Формы наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ

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

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ в данной целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Ученик-ученик», «Учитель-учитель».

8.1. Форма наставничества «Ученик-ученик».

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- Помощь в реализации лидерского потенциала.
- Улучшение образовательных, творческих и спортивных результатов.
- Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
- Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
- Оказание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
- Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

- Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- Повышение успеваемости в школе.
- Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
- Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик-ученик».

| Наставник | Наставляемый | |
|--|--|---|
| | Пассивный | Активный |
| <p>Кто может быть.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Активный ученик, обладающий лидерскими и организационными качествами, нетривиальностью мышления. ✓ Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. ✓ Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. ✓ Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. ✓ Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений. | <p>Социально и ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p> | <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p> |

Возможные варианты программы наставничества «Ученик-ученик».

| Формы взаимодействия | Цель |
|-----------------------------------|---|
| «Успевающий-неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов |
| «Лидер-пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с коммуникационных, творческих, лидерских навыков. |
| «Равный-равному» | Обмен навыками для достижения целей. |
| «Адаптированный-неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения. |

Схема реализации формы наставничества «Ученик-ученик».

| Этапы реализации | Мероприятия |
|--|--|
| Представление программ наставничества в форме «Ученик-ученик». | Ученическая конференция |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводить отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждение вопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышение мотивации и осознанности. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации форм наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

8.2. Форма наставничества «Учитель-учитель».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющие реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- 1) Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- 2) Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
- 3) Ориентирование начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- 4) Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
- 5) Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

- 1) Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
- 2) Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- 3) Улучшение психологического климата в образовательной организации.
- 4) Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- 5) Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
- 6) Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
- 7) Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- 8) Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.).

Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учитель»

| Наставник | | Наставляемый | |
|--|----------------------|--|--|
| | | Молодой специалист | Педагог |
| <p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> | | <p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p> | <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представления о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> |
| | | | <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального</p> |
| Типы наставников | | | |
| Наставник-консультант | Наставник-предметник | | |

| | | | |
|---|---|--|-----------------------------------|
| Создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавание отдельных дисциплин. | | выгорания, хронической усталости. |
|---|---|--|-----------------------------------|

Возможные варианты программы наставничества «Учитель-учитель»

| Формы взаимодействия | Цель |
|---|--|
| «Опытный педагог-молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. |
| «Опытный классный руководитель-молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классом коллективом и закрепление на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «педагог новатор-консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| «Опытный предметник-неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету. |

Схема реализации форм наставничества «Учитель-учитель»

| Этапы реализации. | Мероприятия. |
|--|---|
| Представление программ наставничества в форме «Учитель-учитель». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводиться при необходимости. |
| Проводить отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждение вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации форм наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |

| | |
|--|--|
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете или методический совет школы. |
|--|--|

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как сбор, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементов.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействии наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) Оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качество совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) Оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- 1) Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования)
- 2) Обоснование требований к процессу реализации программ наставничества, к личности наставника;
- 3) Контроль хода программы наставничества;
- 4) Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- 5) Определение условий эффективной программы наставничества;
- 6) Контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствий условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными участниками программы наставничества.

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предложение о наличии положительной динамики влияния программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

- 1) Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- 2) Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
- 3) Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- 1) Научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- 2) Экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения, описанных в целевой модели требований к личности наставничества;
- 3) Определение условий эффективности программы наставничества;
- 4) Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- 5) Сравнение характеристики образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- 6) Сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

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

**«Дорожная карта»
Реализация целевой модели наставничества в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ на 2020-2021 учебный год**

| № | Наименования этапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
|----|---|---|--|-------------------------|------------------------------|
| 1. | Подготовка условий для запуска программы наставничества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества | Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019г. «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». Подготовка системных папок по проблеме наставничества. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели. | Август-Сентябрь 2020 г. | администрация школы. |
| | | Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ | Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в Туроверо-Россошанской ООШ. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрение системы наставничества в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ. Назначение куратора внедрение Целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ (издание приказа). | Сентябрь 2020г. | администрация школы. |
| | | Выбор формы и программ наставничества исходя из потребностей школы | Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы. | Август-Сентябрь 2020 г. | Заместитель директора по УВР |
| | | | Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества. | Август-Сентябрь 2020 г. | директор школы |
| | | | Сформировать банк программ по форме наставничества «Ученик – ученик». | Август-Сентябрь 2020 г. | Заместитель директора по УВР |

| | | | | | |
|----|--------------------------------|---|--|--------------------------------|--|
| | | Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества | Проведение педагогического совета. Проведение родительского собрания. Проведение ученической конференции. Проведение классных часов. Информирование на сайте школы. Информирование внешней средой. | Август- Сентябрь 2020 г. | администрация школы, классные руководители |
| 2. | Формирование базы наставляемых | Собор данных о наставляемых | Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласие от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, педагог-психолог, соцработник, родители. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта. | Сентябрь 2020г. | Заместитель директора по УВР, Педагог-психолог |
| | | Формирование базы наставляемых | Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. | Сентябрь 2020 г. | Классные руководители |
| 3. | Формирование базы наставников | Сбор данных о наставниках | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных. | Сентябрь 2020 г. | Заместитель директора по УВР |
| | | | Проведение мероприятий (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. | Сентябрь 2020 г. | директор школы |
| | | Формирование базы наставников | Формирование базы данных наставников из числа педагогов. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся. | Август- Сентябрь 2020 г. | куратор ЦМН |
| 4. | Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников | Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. | Сентябрь 2020 г. | Заместитель директора по УВР |
| | | Обучение наставников для работы с | Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. | Август- Сентябрь 2020 г. | Заместитель директора по УВР |

| | | | | | |
|----|---|---|--|--------------------------|---------------------------------------|
| | | наставляемыми | Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников. Организовать «Школу наставников» и провести обучение. | Сентябрь 2020 г. | директор школы |
| | | | | Сентябрь-Октябрь 2020 г. | куратор целевой модели наставничества |
| 5. | Формирование наставнических пар/групп | Отбор наставников и наставляемых | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы. | Сентябрь 2020 г. | куратор целевой модели наставничества |
| | | Закрепление наставнических пар/групп | Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». | Сентябрь 2020 г. | директор школы |
| | | | Создание планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. | Сентябрь 2020г. | Наставники |
| | | | Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника. | Сентябрь 2020 г. | Педагог-психолог |
| 6. | Организация и осуществление работы наставнических пар/групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. | 2020-2021 учебный год | Наставники |
| | | Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | Анкетирование. Форма анкет обратной связи для промежуточной оценки. | Январь 2021г. | куратор целевой модели наставничества |
| 7. | Завершение наставничества | Отчёты по итогам наставнической программы | Проведение мониторинга личной удовлетворённости участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. | Январь 2021 г. | куратор целевой модели наставничества |

| | | | | |
|--|-----------------------------------|---|----------------|---------------------------------------|
| | | Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. | | |
| | Мотивация и поощрение наставников | Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества». | Январь 2021 г. | директор школы |
| | | Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций партнеров. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара». | Январь 2021 г. | куратор целевой модели наставничества |

Приложение № 4
к приказу от 11.09.2020 г. № 152

**Планируемые результаты (показатели эффективности)
внедрения целевой модели наставничества в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ**

| № п/п | Наименование показателя | 2020 г. | 2021 г. | 2022 г. | 2023 г. | 2024 г. |
|-------|--|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | Доля детей и молодёжи в возрасте от 10 до 18 лет, обучающихся МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей и молодёжи в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей и молодёжи в возрасте от 10 до 18 лет, обучающихся МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ) | 10 | 20 | 35 | 50 | 70 |
| 2 | Доля детей и молодёжи в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и молодёжи в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и молодёжи в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |
| 3 | Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ, 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 МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ) | | | | | |
| 4 | Уровень удовлетворённости наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворённых участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ) | 50 | 55 | 60 | 70 | 85 |

| | | | | | | |
|---|--|----|----|----|----|--|
| 5 | Уровень удовлетворённости наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворённых участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ) | 50 | 55 | 60 | 70 | |
|---|--|----|----|----|----|--|