

Положение о программе наставничества в Тимошинской школе

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о программе наставничества в Тимошинской школе (далее - положение) разработано в соответствии с Положением о муниципальной целевой модели внедрения и реализации наставничества в образовательных организациях района, утверждённого приказом от 08.10.2021 г. № 295-од «О внедрении и реализации муниципальной целевой модели наставничества в образовательных учреждениях района» с целью формирования социального сознания участников образовательных отношений и достижения результата показателя регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» «Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества».

1.2. Настоящее положение устанавливает правовой статус куратора, 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.

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

Взращивание целевой модели наставничества – это **постепенное, корректное, осмысленное внедрение целевой модели наставничества** в деятельность образовательных организаций.

Координатор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию программы наставничества образовательной организации, в том числе за деятельность кураторов.

Кураторы – сотрудники образовательной организации, представители организации - партнера программы, представители некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся, в обязанности которых входит сопровождение наставнического тандема: организация, процесс и завершение наставнических отношений в парах или группах «наставник-наставляемый» (или за реализацию наставнических отношений всех тандемов в рамках одной из формы наставничества).

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.

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.

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 особом 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.

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

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

Индивидуальный план наставничества (индивидуальный план развития наставляемого под руководством наставника) – рабочий инструмент наставника, который позволяет последовательно распределить подходы к наставничеству по всему сроку его осуществления.

Наставнический тандем – это общее название для наставнических пар при индивидуальном наставничестве и наставнических групп – при групповом наставничестве.

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.).

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 приходить 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

3. Цели и задачи программы

3.1. *Цель* - внедрение и реализация муниципальной целевой модели наставничества Тимошинской школе, направленной на максимально возможное **раскрытие потенциала личности наставляемого**, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности **посредством создания** условий для формирования эффективной **системы поддержки и самоопределения**, в том числе и профессиональной ориентации, **всех обучающихся** в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Жигаловского района.

3.2. *Задачи программы* наставничества **по реализации муниципальной модели** наставничества:

- *улучшение показателей* образовательных организаций района в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- *подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности* в современном мире;
- *раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала* каждого участника движения наставничества, поддержка формирования и реализации их индивидуальных образовательных траекторий;
- *формирование* на основе сетевого взаимодействия **открытого и эффективного сообщества** образовательных организаций района, в котором выстроены партнерские отношения.

4. Задачи участников программы, критерии отбора кураторов и наставников программы

4.1. К зоне **ответственности координатора** относятся следующие задачи:

- решение организационных вопросов, возникающих в процессе взращивания реализации модели;
- организация мероприятий по привлечению кураторов, наставников и наставляемых к реализации целевой модели наставничества;
- проведение процедуры отбора наставников с привлечением необходимых специалистов;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших

практик;

- организация обучения наставников (в том числе привлечение необходимых специалистов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- помощь кураторам и наставническим тандемам в составлении программ наставничества и контроль их реализации;
- организация мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества,
- внесение в срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, информации о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения.

4.2. Кураторы являются помощниками координатора программы и отвечают за сопровождение наставнических тандемов.

4.2.1. К зоне **ответственности куратора** относятся следующие задачи:

- помощь наставническим тандемам в составлении программ/планов наставничества с указанием планируемых результатов взаимодействия, а также контроль реализации данных программ/планов;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- получение обратной связи от участников программ наставничества: оценка достижения планируемых результатов наставничества и рефлексия эффектов взаимодействия наставнических тандемов.

4.2.2. Общими и обязательными **критериями для отбора/выдвижения кураторов** являются:

- наличие опыта управления персоналом, проектами, способность организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми, вести переговоры с потенциальными партнерами ОО.
- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОО);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
 - способность развивать других,
 - способность выстраивать отношения с окружающими,
 - ответственность,
 - нацеленность на результат,
 - умение мотивировать и вдохновлять других,
 - способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

4.3. Задачи наставнических тандемов:

4.3.1. **Задачи наставника:**

- изучение личностных качеств наставляемого, его отношение с участниками образовательных отношений, увлечения, склонности, круг общения;
- разработка и осуществление совместно с наставляемым индивидуального плана его развития под руководством наставника;

- помощь наставляемому в осознании своих сильных и слабых сторон и определение векторов дальнейшего развития;
- формирование наставнических отношений в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога без навязывания наставляемому собственного мнения и позиции;
- предложение своей помощи наставляемому в достижении его целей и желаний, указание на риски и противоречия.
- стимулирование развития у наставляемого своего индивидуального видения;
- оказание наставляемому личностной и психологической поддержки;
- развитие положительных качеств наставляемого, корректировка его поведения в школе, привлечение к участию в общественной жизни коллектива, содействие развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- осуществление с наставляемым рефлексии эффективности наставнического взаимодействия.

4.3.2. Общими и обязательными **критериями для отбора/выдвижения** для всех категорий **наставников** являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОО);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
 - способность развивать других,
 - способность выстраивать отношения с окружающими,
 - ответственность,
 - нацеленность на результат,
 - умение мотивировать и вдохновлять других,
 - способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

4.3.3. **Задачи наставляемого:**

- разработка и осуществление совместно с наставником индивидуального плана своего развития под руководством наставника;
- выполнение рекомендаций наставника;
- формирование наставнических отношений в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- совершенствование своего общеобразовательного/ профессионального и культурного уровня;
- представлять результаты своей работы по реализации индивидуального плана развития перед наставником в установленные сроки;
- информирование наставника о трудностях, возникших при выполнении индивидуального плана развития.

5. Порядок организации наставнической деятельности

5.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «дорожной карты» внедрения целевой модели, ежегодно утверждаемой Программы

наставничества.

5.2. Наставничество в образовательной организации осуществляется на основании приказа руководителя о внедрении и реализации целевой модели наставничества в образовательной организации.

5.3. Кураторы, наставники целевой модели наставничества назначаются приказом руководителя образовательной организации.

5.4. Ответственность в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в образовательной организации несут

- за организацию и результаты наставнической деятельности - руководитель образовательной организации;
- за создание и реализацию Программы наставничества - координатор программы наставничества;
- за создание (на основе типовых) индивидуальных планов развития каждого отдельного наставнического тандема и сопровождение реализации индивидуальных планов наставнических тандемов - кураторы наставнической деятельности;
- за реализацию индивидуальных планов развития и их результаты - наставники и наставляемые, а также законные представители несовершеннолетних обучающихся.

5.5. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в устранении образовательных дефицитов, в развитии/освоении новых мета-компетенций.

5.6. Программа наставничества разрабатывается координатором и кураторами (с участием наставников и наставляемых) и включает в себя:

- реализуемые в ОО формы наставничества с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме;
- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее - индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические тандемы под руководством куратора разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

5.7. Реализация Программы наставничества происходит через работу кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

5.8. Наставляемыми могут быть:

- *обучающиеся, которые оказались перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивированы к учебе, испытывают трудности с адаптацией в школьном коллективе, имеют проблемы с коммуникацией, отстранены от общей школьной жизни и т.п.;*
- *талантливые обучающиеся, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающим трудности коммуникации;*
- *обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которым приходится преодолевать психологические барьеры;*
- *молодые специалистов в новом коллективе;*
- *педагоги с большим стажем, ощущающих себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающих кризис профессионального роста,*

находящегося в ситуации профессионального выгорания.
Наставляемыми могут обучающиеся в возрасте от 10 до 19 лет.

5.9. Наставниками могут быть:

- *учащиеся* образовательной организации с 15 лет;
- *выпускники* образовательной организации;
- *родители* обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели);
- *педагоги и иные должностные лица* образовательной организации;
- *сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций*, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества;
- ветераны труда.

5.10. Участие наставника и наставляемых в школьной и сетевых программах наставничества основывается на добровольном согласии.

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

5.12. Формированию наставнических тандемов предшествует деятельность координатора программы наставничества в сотрудничестве с психологом по тщательному отбору кандидатов в наставники и организации работы Школы наставника.

5.13. Формирование наставнических тандемов осуществляется после предварительного знакомства потенциальных наставляемых с прошедшими обучение наставниками при их взаимном согласии к взаимодействию.

5.14. Состав наставнических тандемов утверждается приказом директора школы на основании протоколов прикрепления наставников.

5.15. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении **не более двух наставляемых при индивидуальном наставничестве**, исключение - групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

5.16. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

5.17. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

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

- прекращение наставником трудовых отношений с ОО;

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

При замене наставника период наставничества не меняется.

- 5.19. С наставниками, приглашенными из внешней среды и прошедшими соответствующие процедуры отбора, представившие справки об отсутствии судимости и медицинские справки, прошедшие обучения, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.
- 5.20. При участии педагогов и учащихся школы в сетевых программах наставничества других образовательных организаций составляется договор о сетевом взаимодействии.

6. Реализация целевой модели наставничества

6.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы, в ОУ используются следующие **модели и формы наставничества**: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Взрослый–ученик»».

6.1.1. *Модели наставничества* определяются в зависимости от его целей.

6.1.1.1. *Модель флэш-наставничества* – это короткая встреча (не более часа) потенциальных наставников с потенциальными наставляемыми, в ходе которой наставники делятся своим жизненным опытом в рамках того или иного образовательного дефицита наставляемого и дают некоторые рекомендации, после чего решается вопрос о возможности формирования тандема того или иного наставника с тем(и) или иным(и) наставляемыми.

Флэш-наставничество *имеет множество модификаций*. Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов. *Последовательное флэш-наставничество*: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например, еженедельно в течение месяца. *Скоростное наставничество* – это разновидность последовательного флэш-наставничества, когда наставники и их подопечные встречаются лишь на несколько минут, а затем, сразу же после этого, переходят к другому наставнику/подопечному и т.д. *Групповое флэш-наставничество*: наставник работает в паре с небольшой группой подопечных. Эта техника может быть реализована как групповое скоростное наставничество.

6.1.1.2. *Традиционная модель регламентированного наставничества* - это взаимодействие между опытным наставником и не имеющим такого опыта наставляемым в течение определенного периода (3-6-9-12 месяцев).

Как разновидности –

- **модель ситуационного наставничества** подразумевает предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда наставляемый нуждается в указаниях и рекомендациях. Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его наставляемого –
- **модель скоростного наставничества** в формате однократных встреч наставляемого с наставником более высокого уровня с целью обмена мнениями и личным опытом;
- **модель краткосрочного (или целеполагающего) наставничества** в формате встреч наставляемого с наставником по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

6.1.1.3. **Модель реверсивного** (противоположного, обратного) **наставничества** предполагает взаимодействие между наставником и наставляемым, когда старший по возрасту, опыту или позиции становится наставляемым по отношению к младшему по этим параметрам, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

6.1.1.4. **Модель партнерского наставничества «равного с равным»** используется при относительном равенстве наставника и наставляемого по возрасту и/или опыту для устранения дефицитов одного за счёт потенциала другого.

6.1.1.5. **Саморегулируемое наставничество** состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль. При этом сотрудник, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним. Саморегулируемое наставничество может с успехом применяться как один из инструментов саморазвития сотрудников. Инициатива и ответственность – это признаки того, что наставник готов добровольно прикладывать усилия к развитию подопечного, который, в свою очередь, стимулирует наставника к саморазвитию.

6.1.1.6. **Командное наставничество** помогает в короткие сроки осуществить подготовку ближайших преемников руководителей. Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним или группой подопечных, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности.

6.1.2. **Формы наставничества и требования к наставникам** определяются в зависимости от его **целей и ожидаемых результатов**.

Каждая из форм наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы наставничества: "ученик - ученик"; «учитель-ученик», "учитель - учитель".

1. Форма наставничества «ученик-ученик» Предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.	
<i>Цели и задачи</i>	Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.
<i>Ожидаемые результаты</i>	Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций. Среди оцениваемых результатов: • повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации; • количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов; • снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.
<i>Портрет участников</i>	Наставник. Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией. Наставляемый. Социально/ценностно дезориентированный учащийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Учащийся с особыми образовательными потребностями –

	например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
<i>Возможные варианты программ</i> (вариации ролевых моделей внутри форм наставничества)	Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть: – взаимодействие «отличник – двоечник», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – взаимодействие «лидер – тихоня/скромник», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; – взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
<i>Область применения в рамках образовательной программы</i>	Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), волонтерство, создание клуба по интересам с лидером-наставником и т.п.
2. Форма наставничества «взрослый - ученик» предполагает взаимодействие взрослого (<i>учителя, психологи, социальные педагоги, родителя, представителя организации-партнёра, ветерана труда и др.</i>) и обучающегося/обучающихся	
<i>Цели и задачи</i>	Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.
<i>Ожидаемые</i>	Результатом правильной организации работы наставников будет высокий

<i>результаты</i>	уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ОУ, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций. Среди оцениваемых результатов: ● повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы; ● рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии; ● количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; ● рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы; ● рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения; ● обучающиеся преодолеют вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия; ● снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.
<i>Портрет участников</i>	Наставник. Опытный взрослый, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества. Наставляемый: <i>Вариант 1. Неуспевающий ученик.</i> Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. <i>Вариант 2. Пассивный ученик.</i> Социально или ценностно

	дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные. Вариант 3. Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни ОУ (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей. Вариант 4. Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе
<i>Возможные варианты программ</i> (вариации ролевых моделей внутри форм наставничества)	Вариации ролевых моделей внутри формы «взрослый – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника: ● взаимодействие «взрослый – неуспевающий ученик», классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе; ● взаимодействие «взрослый– пассивный ученик», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции; ● взаимодействие «взрослый – одаренный ученик», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д.; ● взаимодействие «учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид», в

	процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе.
<i>Область применения в рамках образовательной программы</i>	Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации по предметам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.
3.Форма наставничества «учитель – учитель» Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.	
<i>Актуальность</i>	Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.
<i>Цели и задачи</i>	Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

<i>Ожидаемые результаты</i>	Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации. Среди оцениваемых результатов • повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; • процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы; • качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах; • сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; • рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
<i>Портрет участников</i>	Наставник Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников: наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии

	эмоционального выгорания, хронической усталости.
<i>Возможные варианты программ</i> (вариации ролевых моделей внутри форм наставничества)	Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть: – взаимодействие «новичок – мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – взаимодействие «зажатый – лидер», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – взаимодействие «физик – лирик», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций. – взаимодействие «современный – опытный», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями. – взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
<i>Область применения</i>	Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации в ОУ профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательном учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.
4. Форма наставничества «студент – ученик» Предполагает взаимодействие учащихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.	

<i>Актуальность</i>	В период подросткового кризиса подростку необходим авторитетный взрослый, с которым будет возможно организовать общение с позиции «равный – равному», без явной субординации, но с доверием и уважением к опыту и достижениям. Подростку для успешного развития как цельной личности необходима переориентация общения с родителей на сверстников. Одновременно есть риск попасть в «плохую компанию», сужающую круг общения и дальнейшие жизненные перспективы. Успешные студенты следующей ступени образования смогут стать проводниками для подобной коммуникации, а качественный отбор, осуществляемый внутри программы, уже становится необходимым смысловым и поведенческим барьером. Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.
<i>Цели и задачи</i>	Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.
<i>Ожидаемые результаты</i>	Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества. Среди оцениваемых результатов •повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

	•количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов учащихся; •увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
<i>Портрет участников</i>	Наставник Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности. Наставляемый. <i>Вариант 1. Пассивный.</i> Низко мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества. <i>Вариант 2. Активный.</i> Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.
<i>Возможные варианты программ</i> (вариации ролевых моделей внутри форм наставничества)	Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть: – взаимодействие «отличник – двоечник», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; – взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество; – взаимодействие «равный – равному», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность; – взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и коуча, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, прокачивая и совершенствуя навыки.
<i>Область применения в</i>	Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы,

<i>рамках образовательной программы</i>	организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории), создание клуба по интересам с лидером-наставником.
5. Форма наставничества «работодатель – ученик» Предполагает взаимодействие учащегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации (по возможности –участника сообщества благодарных выпускников), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.	
<i>Актуальность</i>	Встречи со специалистами позволяют школьникам в процессе конкретной деятельности и/или встречи с устойчивыми в плане ценностей и карьеры людьми определить реальную степень интереса к определенному направлению будущей карьеры и деятельности, исследовать свой потенциал, разработать навыки коммуникации, планирования, субординации, после чего более осознанно приступить к выбору собственного образовательного профессионального маршрутов. Осознанность приведет к мотивированному выбору средств дополнительного образования, а также улучшению текущих образовательных результатов («я знаю, что мне нужно, и знаю, что для этого делать»).
<i>Цели и задачи</i>	Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.
<i>Ожидаемые результаты</i>	Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования. Среди оцениваемых результатов: • повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в школе; • численный рост кружков по интересам; • увеличение процента учеников, успешно прошедших

	профориентационную программу; • увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; • численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников школы.
<i>Портрет участников</i>	Наставник Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, наличием свежего взгляда на бизнес- или производственные процессы, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями / премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников. Наставляемый <i>Вариант 1. Активный.</i> Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков. <i>Вариант 2. Пассивный.</i> Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.
<i>Возможные варианты программ</i> (вариации ролевых моделей внутри форм наставничества)	Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть: – взаимодействие «преобразователь – равнодушный», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории; – взаимодействие «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; – взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.
<i>Область применения в рамках образовательной программы</i>	Базой для формирования мета-компетенций в системе взаимодействия, когда наставником становится опытный профессионал, становится ведущая форма организации учебного процесса – самостоятельная работа учеников. Она всегда носит динамический характер: ученик либо студент управляют большинством этапов своей деятельности, а оставшиеся

	курирует либо полностью контролирует наставник. Всего выделяется пять уровней самостоятельной работы, каждый из которых наставляемый может пройти вместе с наставником: 1) дословное и преобразующее воспроизведение информации; 2) самостоятельная работа по демонстрируемому образцу (продукта / процесса / задачи); 3) реконструктивно-самостоятельные работы; 4) эвристические самостоятельные работы; 5) творческие или исследовательские самостоятельные работы. Помимо самой самостоятельной работы необходимо провести подготовительно-аналитическую работу, результаты которой будут сведены в карту уровня подготовки, индивидуальных способностей к самообразованию и саморазвитию. Рекомендуются проведение на уровне школы исследования на основе программных, тематических, психологических и логических тестов. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, проведение совместных конкурсов и проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное и предпринимательское сообщества, профориентационные тесты, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.
--	---

6.2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый описываются в «дорожной карте» внедрения и реализации целевой модели наставничества в ОУ на учебный год:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

6.3. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в ОО, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей ОО, заключение партнерских соглашений с организациями - социальными партнерами, участвующими в реализации

программ наставничества ОО.

6.4. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед. На данном этапе собираются:

- согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в ОО, которые еще не давали такого согласия, - согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.

6.5. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников.

6.6. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор.

Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. В первом случае составляется проект приказа ОО с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования. Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения, комиссии, совета ОО, родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя руководителя ОО.

Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (формат заявления представлен в Приложении 5). Для проведения отбора приказом руководителя ОО создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет руководитель ОО, и в которую входит куратор.

Все наставники и куратор готовят свои портфолио (формат приведен в Приложении 6), которые вместе с реестром наставников размещаются на сайте ОО (на странице/в разделе по наставничеству).

6.7. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических тандемов и разработка индивидуальных планов. ***По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя ОО утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.***

При необходимости организовываются мероприятия по развитию наставников в формате «Школы наставников», которые включаются в Программу наставничества.

6.8. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

6.9. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

6.10. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года: от разовой встречи до 9 месяцев.

6.11. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планировании.

6.12. Завершение программы наставничества осуществляется в конце учебного года и проводится в форме школьного мероприятия по презентации эффективных наставнических практик тандемов.

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

7.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе

наставничества и/или отдельных ее элементах.

- Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в ОО направлена на изучение (оценку) качества реализованных в ОО Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором анализа

Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в год (не позднее 30 мая ежегодно)

Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО.

- В целях обеспечения открытости реализации целевой модели наставничества в ОО на сайте ОО (*указать адрес страницы/раздела о наставничестве*) размещается и своевременно (*указать частоту*) обновляется информация о мероприятиях, проводимых в рамках внедрения и реализации целевой модели наставничества.

7.2. Мониторинг реализации программ наставничества в образовательных организациях осуществляется также и **в рамках муниципального мониторинга качества образования и эффективности деятельности по его достижению в образовательных организациях района**, утверждённого приказом № 198-од от 25.06.2021г.

Критерии и показатели оценки результатов реализации программы наставничества

П а р а м е т р 3	
Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи	
Критерии и показатели	
ПЗКЗп8 деятельность	- доля обучающихся 3-9 классов, <i>участвующих</i> в школьных или сетевых программах наставничества <i>в качестве наставляемых</i> , - от общего количества обучающихся 3-9 классов
ПЗКЗп9 деятельность	- доля обучающихся 3-9 классов, <i>удовлетворённых</i> участием в школьных или сетевых программах наставничества <i>в качестве наставляемых</i> , - от общего количества обучающихся 3-9 классов
П а р а м е т р 6	
Система обеспечения профессионального развития педагогических работников	
Критерии и показатели	
П6К2п4 деятельность	- доля педагогов, участвующих в школьных программах наставничества <u>в качестве наставников</u> <i>для педагогов</i> , от общего количества педагогов
П6К2п5 деятельность	- доля педагогов, участвующих в школьных программах наставничества <u>в качестве наставников</u> <i>для обучающихся (кроме руководства ИИП)</i> , - от общего количества педагогов
П6К2п10 результат	- доля педагогов-наставников, завершивших школьные программы наставничества с положительным эффектом для наставляемых, - от количества наставляемых
П6К2п11 результат	-доля педагогов-наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, - от общего числа наставников

П6К3п2 деятельность	- доля молодых педагогов, участвующих в школьных или сетевых программах наставничества в качестве наставляемых, от числа педагогов со стажем работы до 5 лет
П6К3п3 результат	- доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет, имеющих положительный эффект реализации школьных или сетевых программ наставничества, - от числа педагогов, охваченных наставничеством
П6К4п1 условие	- заключение договоров о сетевом взаимодействии школ при реализации школьных программ повышения качества образования
П6К4п2 деятельность	- доля педагогов, являющихся наставниками на основе договоров о сетевом взаимодействии между ОУ района - от общего числа педагогов
П6К4п3 результат	- доля педагогов-наставников, завершивших программы сетевого наставничества с положительным эффектом для наставляемых, - от количества педагогов-наставников
П а р а м е т р 7 Система организации воспитания обучающихся	
Критерии и показатели	
П6К3п3 деятельность	- доля обучающихся 8-9 классов, участвующих в школьных или сетевых программах наставничества в качестве наставников , - от общего количества обучающихся 8-9 классов
П6К3п4 результат	- доля обучающихся 8-9 классов, имеющих положительное отношение к участию в реализации школьных или сетевых программ наставничества в качестве наставников , - от общего количества обучающихся –наставников 8-9 классов

7.3. Формы согласий, соглашений, договоров, протоколов, индивидуальных планов развития, анкет и других документов, необходимых для реализации целевой модели наставничества, утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

8.1. Проведение торжественного школьного мероприятия по презентации **эффективных практик наставнических тандемов**.

8.2. В целях поощрения используются

- благодарственные письма; размещение фотографий наставников на сайте школы, организаций (предприятия), предоставляющих наставника для участия в программе; предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации; рекомендации при трудоустройстве;
- *получение дополнительных дней к отпуску;*
- иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.

8.3. Наставники-педагоги и педагоги наставляемые получают *надбавки к заработной плате в формате стимулирующих выплат.*