



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СОЛНЕЧНАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»

**КОНКУРС ПРОГРАММ (МОДЕЛЕЙ) НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СУРГУТСКОГО РАЙОНА В 2022 ГОДУ**

Номинация

«Лучшие практики наставничества образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования»

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МБОУ «СОЛНЕЧНАЯ СОШ № 1»
«ВМЕСТЕ К УСПЕХУ»**

Сургутский район
2022

ВМЕСТЕ К УСПЕХУ





Оглавление

Паспорт программы	3
1. Исходные теоретические положения.....	6
1.1. Актуальность и концептуальные идеи	6
1.2. Цели, задачи, компоненты системы наставничества.....	8
2. Основное содержание программы	9
2.1. Содержание и этапы проекта	9
2.2. Структура программы.....	12
2.3. Необходимые условия и ресурсы	16
2.4. Результативность программы	18
2.4. Риски.....	19
2.5. Механизм управления программой.....	19
Приложение 1	22
Приложение 2	27
Приложение 3	29
Приложение 4	30





Паспорт программы

Название	Программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Солнечная средняя общеобразовательная школа № 1» «Вместе к успеху»
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «О внедрении целевой модели наставничества» в МБОУ «Солнечная СОШ № 1» от 21.09.2021 № 988
Авторский коллектив	Суровцова Елена Ивановна – директор МБОУ «Солнечная СОШ № 1» Эргардт Ольга Робертовна – заместитель директора по научно-методической работе Николаева Елена Юрьевна – заместитель директора по научно-методической работе Толкачева Ирина Михайловна – заместитель директора по воспитательной работе
Нормативно-правовая база	<ol style="list-style-type: none">1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».3. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).4. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).5. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).6. Приказ департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (приказ от 25.03.2022 г. № 10-П-411).7. Приказ департамента образования и молодёжной политики Сургутского района о целевой модели наставничества педагогических работников (приказ от 07.04.2022 № 311).8. Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Солнечная средняя общеобразовательная школа № 1».
Цель	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также





МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СОЛНЕЧНАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»

	<p>создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 12 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов; оказание помощи обучающемуся в усвоении общеобразовательной программы по проблемным учебным дисциплинам.</p>
Задачи	<ol style="list-style-type: none">1. Улучшение показателей МБОУ «Солнечная СОШ № 1», осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.4. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов.5. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.6. Формирование открытого и эффективного сообщества педагогов Сургутского района «Банк сетевых наставников».
Основная идея	<p>Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.</p>
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none">• измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;• повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;• количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся и педагогов;• снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся;• развитие инициативы обучающихся и педагогов МБОУ «Солнечная СОШ № 1»;• увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;• создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива;• формирование профессионально-компетентной личности молодого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;• понимание молодыми учителями причин успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;• реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;• рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений;





МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СОЛНЕЧНАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»

	<ul style="list-style-type: none">• формирование базы сетевых наставников и интеракториум педагогов Сургутского района.
Основные исполнители	<ul style="list-style-type: none">• администрация МБОУ «Солнечная СОШ № 1»• учителя-наставники• ученики-наставники• молодые специалисты• руководители методических объединений учителей-предметников• педагог-психолог
Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей молодых специалистов и обучающихся.





*Наставничество — это инвестиция в долгосрочное
развитие организации, в ее «здоровье»*

Дэвид Майстер

1. Исходные теоретические положения

1.1. Актуальность и концептуальные идеи

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества прежде всего как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах.

Теоретическое обоснование явления наставничества, описание его форм в современном образовательном пространстве существуют. К тому же, эта система отлично разработана и эффективно применяется во многих сферах профессиональной деятельности: управлении, бизнесе, производстве. Роли наставника в адаптации молодого специалиста описывали в своих трудах Н.А. Корф, К.Д. Ушинский, В.А. Сухомлинский. Психологопедагогические условия наставничества выявлены в работах И.С. Гичан, А.И. Ходакова. В трудах Е.М. Павлютенкова наставничество исследуется методами прикладной социологии. А.С. Макаренко пропагандировал наставничество в воспитании подрастающего поколения.

Настоящая Программа разработана и реализуется в МБОУ «Солнечная СОШ № 1» в соответствии со следующими документами федерального и регионального уровней:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).

2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

3. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

4. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).

5. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).





6. Приказ департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (приказ от 25.03.2022 г. № 10-П-411).

7. Приказ департамента образования и молодежной политики Сургутского района о целевой модели наставничества педагогических работников (приказ от 07.04.2022 № 311).

8. Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Солнечная средняя общеобразовательная школа № 1».

К документам, регламентирующим деятельность наставничества в МБОУ «Солнечная СОШ № 1», можно отнести следующие:

- Положение о целевой модели наставничества (приложение 1).
- Приказ об утверждении Положения о наставничестве, реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта (приложение 2).
- Приказ о назначении наставников внедрения целевой модели наставничества (приложение 3).

Основная идея настоящей Программы заключается в Создании гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Программа направлена на устранение образовательных дефицитов:

ОБУЧАЮЩИЕСЯ

- Дефицит мотивации к деятельности
- Возрастная или индивидуальная несамостоятельность
- Ограниченные возможности здоровья
- Переход на новую образовательную ступень
- Осложненная социальная ситуация развития

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

- Недостаточное владение методиками
- Новая должность
- Дефицит мотивации к деятельности
- Изменение программы обучения, технологии предприятия, корпоративной культуры, введение других инноваций

Инновационный характер программы заключается:

1. в создании современного диалогового пространства обогащения опытом – **НАСТАВНИЧЕСКИЙ ИНТЕРАКТОРИУМ.**
2. в организации стартовой площадки для молодых специалистов **ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНКУБАТОР.**
3. в формировании открытого и эффективного сообщества педагогов Сургутского района – **БАНК СЕТЕВЫХ НАСТАВНИКОВ.**
4. в форме наставничества «**УЧЕНИК – УЧИТЕЛЬ**».





1.2. Цели, задачи, компоненты системы наставничества

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

Целью программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 12 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов; оказание помощи обучающемуся в усвоении общеобразовательной программы по проблемным учебным дисциплинам.

Задачи Программы наставничества «Вместе к успеху»:

1. Улучшение показателей МБОУ «Солнечная СОШ № 1», осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.

3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

4. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов.

5. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

6. Формирование открытого и эффективного сообщества педагогов Сургутского района «Банк сетевых наставников».

Система наставничества складывается из **четырёх компонентов**: ценностно-смысловой, содержательный, технологический, оценочно-диагностический.

ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ	СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ	ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ	ОЦЕНОЧНО-ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ
<p>Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Объект наставничества –</p>	<p>Работа с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внешней средой; - наставниками; - наставляемыми; - родителями; - коллективом - организации. 	<p>Применяемые технологии:</p> <ul style="list-style-type: none"> - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы; - информационные технологии. 	<p>Мониторинг и оценка параметров программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);





процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.			- личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)
---	--	--	---

Таблица 1. Компоненты Программы наставничества «Вместе к успеху».

2. Основное содержание программы

2.1. Содержание и этапы проекта

Наставничество используется в обучении и развитии разных категорий наставляемых и с различными целями:

ОБУЧАЮЩИЕСЯ			ПЕДАГОГИ		
1-4 класс	5-7 класс	8-11 класс	Новые сотрудники	Молодые педагоги	Молодые заместители директора
Цель: оказание помощи обучающемуся в усвоении общеобразовательной программы по проблемных учебным дисциплинам.		Цель: профориентация	Цель: адаптации в образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим.	Цель: оказание методической помощи	Цель: подготовка к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления

Таблица 2. Категории наставляемых Программы наставничества «Вместе к успеху».

В рамках реализации настоящей модели предусматриваются следующие виды наставничества:

1. **МЕНТОРСТВО** – метод обучения педагогов. Более опытный сотрудник делится своими знаниями, умениями и навыками с неопытным новичком на протяжении определенного времени.

Целевая аудитория	Результат и социальные эффекты
Все категории сотрудников вновь принятые или переведенные на должность сотрудники	Обучение сотрудника адаптация; Контроль текущего результата работы; Улучшение коммуникаций; Сохранение и передача знаний в организации.

2. **КОУЧИНГ** – метод консалтинга и тренинга, в процессе которого человек, «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. В отличие от менторства, коучинг сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития.

Целевая аудитория	Результат и социальные эффекты
Обучающиеся всех возрастов.	Повышение уровня мотивации, инициативности, осознанности, вовлеченности и, как следствие, повышение качества образования.





3. КУРАТОРСТВО – метод социализации обучающихся, помощь в адаптации к ученической аудитории, друг к другу.

Целевая аудитория	Результат и социальные эффекты
Обучающиеся всех возрастов.	Оказание помощи обучающемуся в усвоении общеобразовательной программы по проблемным учебным дисциплинам; преодоление стресса перед экзаменами; вхождение в новый коллектив; сплочение класса.

Типы и формы наставничества

На практике в современных условиях используются следующие формы наставничества:

- «ученик – ученик»
- «учитель – учитель»
- «учитель – ученик»
- «студент – ученик»
- «директор – заместитель директора»
- «ученик – учитель»

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем.

№	Форма наставничества	Описание
1.	Ученик – ученик	Форма предполагает взаимодействие обучающихся МБОУ «Солнечная СОШ № 1», при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами. Данная форма взаимодействия нацелена на оказание поддержки обучающемуся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
2.	Учитель – учитель	Форма предполагает взаимодействие педагогов МБОУ «Солнечная СОШ № 1», при котором один из педагогов является более опытным. Наставник оказывает помощь в преодолении профессиональных дефицитов, внушает наставляемому в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Методы организации работы: беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.
3.	Учитель – ученик	Форма предполагает взаимодействие наставнической пары, состоящей из педагога и обучающегося МБОУ «Солнечная СОШ № 1». Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение





МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СОЛНЕЧНАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»

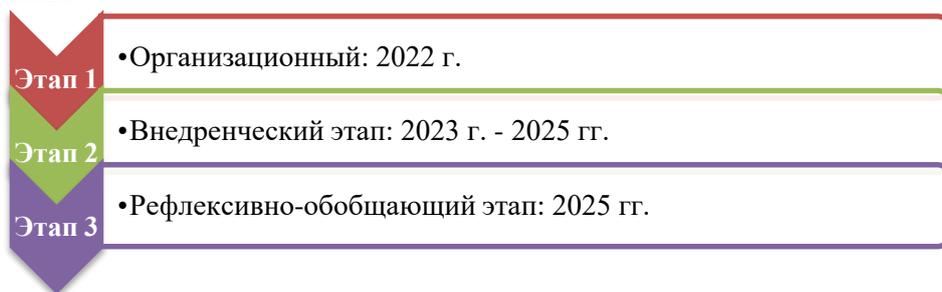
		мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
4.	Студент – ученик	Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) МБОУ «Солнечная СОШ № 1» и обучающегося профессиональной образовательной организации (ВУЗ). В рамках данной формы оказывается 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.
5.	Директор – заместитель директора	Форма предполагает взаимодействие директора МБОУ «Солнечная СОШ № 1» и заместителей директора, недавно приступивших к своим обязанностям. Данная форма предусматривает подготовку к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления.
6.	Ученик – учитель	Форма предполагает взаимодействие наставнической пары, состоящей из обучающегося и педагога МБОУ «Солнечная СОШ № 1». Молодой наставник (ученик) оказывает помощь наставляемому педагогу в изучении информационных технологий.

Таблица 3. Формы наставничества Программы «Вместе к успеху».

Важно отметить организацию работы по форме «ученик - учитель», которая даёт возможность сотрудничества, сотворчества, сопереживания.

Этапы внедрения и реализации Программы наставничества «Вместе к успеху»

Программа наставничества «Вместе к успеху» включает в себя следующие этапы:





Организационный этап:

- Подготовка условий для запуска Программы наставничества «Путь к успеху».
- Заседание научно-методического совета по теме: «Внедрение Программы наставничества «Вместе к успеху».
- Формирование базы наставляемых.
- Формирование базы наставников.
- Отбор и обучение наставников.
- Формирование наставнических пар.
- Методический семинар по вопросам разработки и сопровождения реализации программ наставничества.
- Совещание по вопросам разработки программ наставничества согласно разработанной единой структуре.
- Организация современного диалогового пространства «Наставнический интеракториум».

Внедренческий этап:

- Работа наставнических пар.
- Стратегический семинар на тему «Универсальный подход к реализации наставнических практик в МБОУ «Солнечная СОШ № 1».
- Педагогический инкубатор.
- Наставнический интеракториум.
- Реализация плана мероприятий.
- Повышение квалификации наставников.

Рефлексивно-обобщающий этап:

- Обобщение, систематизация и оформление результатов деятельности инновационной площадки.
- Формирование базы сетевых наставников.
- Трансляция опыта: проведение семинаров; организация мастер-классов; проведение конференции; публикации; сетевые конференции, телемосты.
- Завершение наставничества.

2.2. Структура программы

Настоящая программа характеризуется последовательностью и связанностью её компонентов, а также учётом взаимосвязи внутренней и внешней среды (внутренний и внешний контур).

Все структурные компоненты Программы наставничества «Вместе к успеху» распределяются на два контура: внутренний (контур образовательной организации) и внешний по отношению к ней.

Во **внутреннем контуре** концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать программу наставничества в МБОУ «Солнечная СОШ № 1» и отвечающие за успешность ее реализации.





МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СОЛНЕЧНАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»

На **внешнем контуре** представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

В МБОУ «Солнечная СОШ № 1» Программа наставничества используется в обучении и развитии разных категорий наставляемых. Следовательно, считаем целесообразным представить схематично вышеизложенную информацию по двум основным категориям: обучающиеся и молодые специалисты.

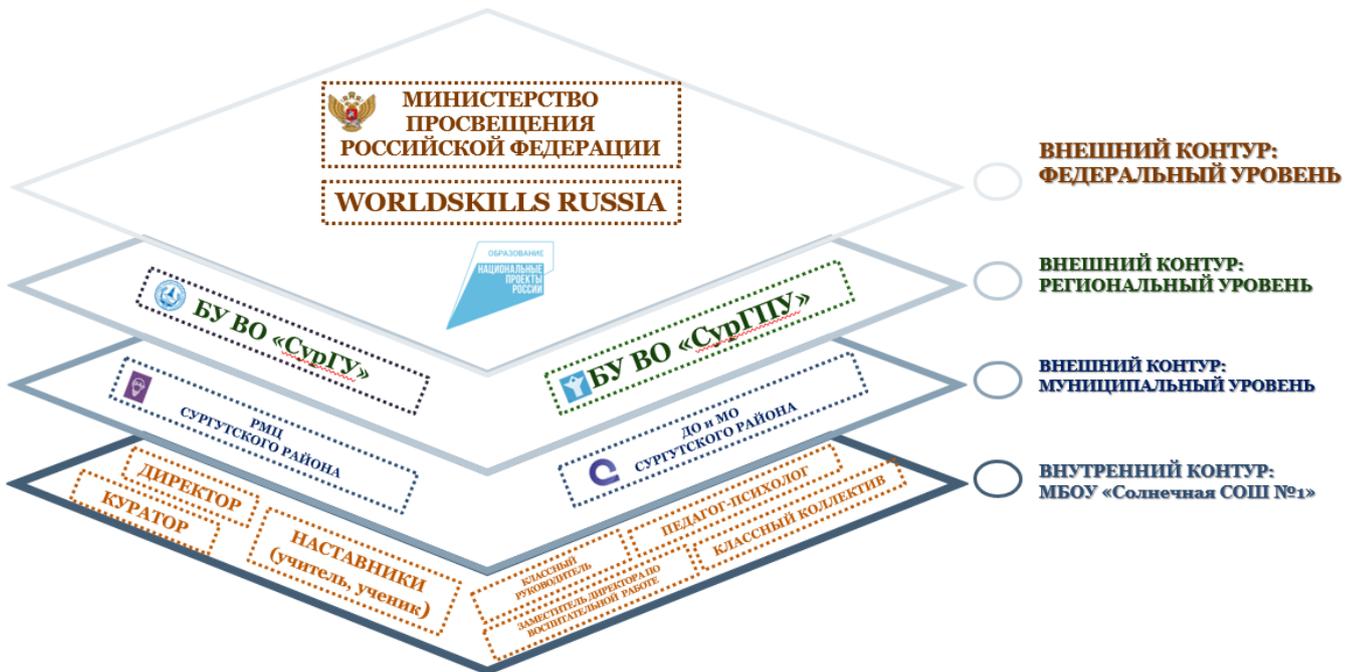


Рисунок 1. Структура наставничества в МБОУ «Солнечная СОШ № 1» (обучающиеся)

На **внутреннем контуре** наставничество обучающихся организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о программы наставничества МБОУ «Солнечная СОШ № 1», в котором задействованы: директор, куратор, наставники (учителя, ученики), классный руководитель, педагоги-психологи, заместитель директора по воспитательной работе и классный коллектив наставляемого.

Внешний контур разделён на муниципальный уровень (ДО и МП Сургутского района, РМЦ Сургутского района), региональный уровень (социальные партнёры МБОУ «Солнечная СОШ № 1»: Сургутский государственный университет, Сургутский государственный педагогический университет), федеральный уровень (министерство просвещения РФ, WorldSkills Russia).

Нижеприведённый рисунок отражает структуру Программы наставничества молодых специалистов МБОУ «Солнечная СОШ № 1».





МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СОЛНЕЧНАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»

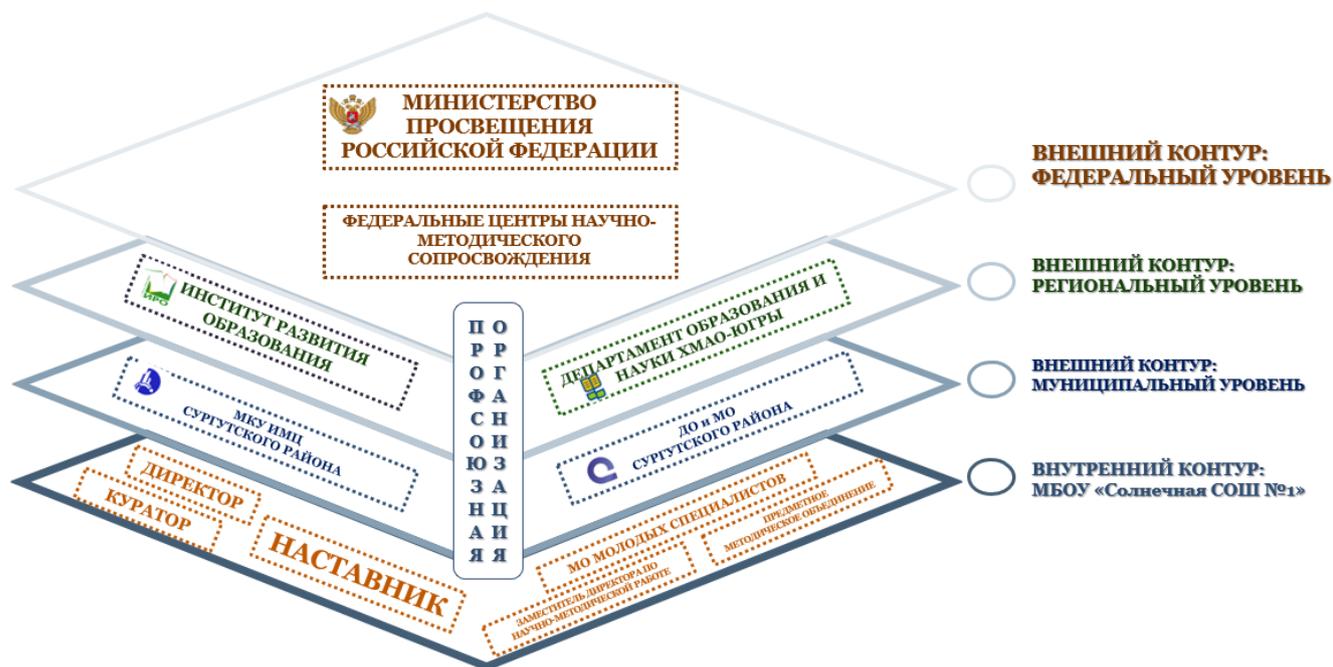


Рисунок 2. Структура наставничества в МБОУ «Солнечная СОШ № 1» (молодые специалисты)

На **внутреннем контуре** наставничество молодых педагогов организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о программы наставничества МБОУ «Солнечная СОШ № 1», в котором задействованы: директор, куратор, наставники (учителя, ученики), методическое объединение молодых специалистов, педагоги-психологи, заместитель директора по научно-методической работе и предметное методическое объединение наставляемого.

Внешний контур разделён на муниципальный уровень (ДО и МП Сургутского района, МКУ ИМЦ Сургутского района), региональный уровень (департамент образования и науки ХМАО-Югры, институт развития образования), федеральный уровень (министерство просвещения РФ, федеральные центры научно-методического сопровождения). Профсоюзная организация пронизывает все уровни программы наставничества.





2.2.1. Модель наставничества обучающихся

Кураторы	Толкачева Ирина Михайловна, заместитель директора по воспитательной работе. Ульянова Наталья Анатольевна, заместитель директора по учебной работе. Софронова Ольга Игоревна, заместитель директора по учебной работе.
Участники	Обучающиеся МБОУ «Солнечная СОШ № 1»
Сроки реализации	2022-2025
Цель	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности
Решаемые проблемы	<ul style="list-style-type: none">● низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;● отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;● невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;● отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;● низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;● кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;● конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;● отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;● высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;● падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;● проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
Формы	<ul style="list-style-type: none">● «ученик – ученик»● «учитель – ученик»● «студент – ученик»
Планируемые мероприятия	Наставнический интерактив. Заседания мастерской «Мы вместе». Классный челлендж «Успех». Работа ученического самоуправления. Ученический лекторий.

2.2.2. Модель наставничества педагогических работников «Педагогический инкубатор»

Стратегическое направление развития школьного образования в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта выдвигает высокие требования к профессионализму педагога, предполагает постоянное совершенствование методического уровня. Безусловно высока значимость роли наставничества для развития кадрового потенциала в педагогической профессии.

Кураторы	Николаева Елена Юрьевна, заместитель директора по научно-методической работе
Участники	Молодые специалисты МБОУ «Солнечная СОШ № 1»: Категория 1 - молодые педагоги в возрасте до 35 лет Категория 2 - новые педагоги (из других ОО, приступившие к работе после длительного перерыва) Категория 3 - молодые заместители директора





Сроки реализации	2022-2025
Цель	Создание условий для эффективного введения молодого учителя в профессию через использование новых форм взаимодействия и индивидуализацию процесса.
Решаемые проблемы	<ul style="list-style-type: none">• Недостаточное владение методиками• Новая должность• Дефицит мотивации к деятельности• Изменение программы обучения, технологии предприятия, корпоративной культуры, введение других инноваций
Формы	<ul style="list-style-type: none">• «учитель – учитель»• «директор – заместитель директора»• «ученик – учитель»
Планируемые мероприятия	<ul style="list-style-type: none">• Форум «Погружение». Цель: формирование группы субъектов (участников, исполнителей, соисполнителей, заказчиков) проекта, мотивированной на реализацию проекта.• Педагогический квест. Цель: формирование у педагогов навыков командной работы, навыков общения в группе; навыков сотрудничества и взаимопомощи.• Open air «Зеленый педсовет». Цель: позиционирование молодыми учителями себя в качестве учителя в неформальной ситуации, сплочение коллектива молодых учителей.• Творческая мастерская «Пятиминутка». Цель: обмен опытом• Наставнический интерактив.

2.3. Необходимые условия и ресурсы

2.3.1 Кадровые условия и ресурсы

Образовательная организация обладает достаточными кадровыми ресурсами для функционирования и развития, работает без открытых вакансий. Педагогический коллектив составляет – 111 педагогических работников (103 педагога и 8 представителей административного персонала). 67,5% педагогического коллектива имеют высшую и первую категорию. В 2021- 2022 учебном году 11 педагогов подтвердили заявленную категорию (7 – высшую; 4 – первую).

Для реализации программы в МБОУ «Солнечная СОШ № 1» есть руководитель, куратор, наставники, педагоги – психологи, заместители директора, классные руководители и руководители МО.

2.3.2. Организационно-методические условия

Педагогическим коллективом МБОУ «Солнечная СОШ № 1» ведется учебно-методическая работа, которая направлена на создание современного учебно-методического обеспечения программы наставничества в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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». К ним относятся:

- Программа наставничества МБОУ «Солнечная СОШ № 1» «Вместе к успеху»
- Приказ об утверждении Программы наставничества
- Положение о целевой модели наставничества





- Приказ о назначении наставников внедрения целевой модели наставничества

2.3.3. Материально-технические условия

Материально-технические условия и ресурсы МБОУ «Солнечная СОШ № 1»: рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) наставников и наставляемых; доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);

- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- учебные кабинеты (все оснащены наглядными пособиями, различными дидактическими материалами)
- компьютерные классы;
- зона свободного доступа;
- актовый зал;
- конференц-зал;
- библиотечное пространство.

2.3.4. Финансово-экономические условия

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальные способы стимулирования: установление выплаты компенсационного характера.

Нематериальные способы стимулирования: проведение мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников. Популяризации роли наставника.

2.3.5. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе.

Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- Психологическая поддержка формируемым парам согласно графику работы педагогов-психологов.





- Формирование рефлексивно ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам Программы наставничества «Вместе к успеху».

2.4. Результативность программы

Уровень результативности Программы наставничества «Вместе к успеху» характеризуется наличием критериев эффективности и результатов измерения эффективности программ наставничества с учетом специфики их проявления в образовательной среде и социальной сфере. Желаемые результаты в количественном и качественном выражении представлены в таблице:

ОБУЧАЮЩИЕСЯ	ПЕДАГОГИ
<ul style="list-style-type: none">• повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;• количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;• снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся;• развитие инициативы обучающихся МБОУ «Солнечная СОШ № 1»;• увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем.	<ul style="list-style-type: none">• создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива;• формирование профессионально-компетентной личности молодого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;• понимание молодыми учителями причин успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;• реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;• рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.

Одним из планируемых результатов программы является формирование базы сетевых наставников и интеракториум педагогов Сургутского района.

Критерии эффективности Программы наставничества «Вместе к успеху»

К критериям оценки результативности Программы можно отнести следующее:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
 - рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
 - улучшение психологического климата в образовательной;
 - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
 - измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников МБОУ «Солнечная СОШ № 1»;
 - повышение мотивации к учёбе и саморазвитию, удовлетворительная успеваемость;
 - наличие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Целевые показатели





- Доля молодых учителей, привлеченных к инновационной деятельности (87%).
- Рост удовлетворенности молодых специалистов своей профессиональной деятельностью по результатам анкетирования (91%).
- Рост числа аттестованных молодых учителей (85%).
- Позитивная оценка профессиональной деятельности молодых учителей в образовательных организациях по результатам анкетирования (95%).
- Повышение качества знаний в МБОУ «Солнечная СОШ № 1» до 50%.
- Вовлечённость обучающихся в профориентационные мероприятия (75%).

2.4. Риски

В ходе реализации программы возможно возникновение определённых рисков:

- Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
- Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
- Низкая мотивация наставников.
- Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
- Низкая мотивация наставляемых.
- Низкая степень взаимодействия всех структуры системы программы наставничества «Вместе к успеху».

Способы преодоления:

- Грамотное «погружение» в процесс внедрения всех участников Программы.
- Оптимизация нагрузки наставников и наставляемых.
- Повышение квалификации по вопросам исследований. Самообразование. Семинары. Запуск работы педагогического инкубатора и наставнического интеракториума.
- Проведение совещаний с работниками и определение вопроса внедрения программы Наставничества как одному из приоритетных направлений.
- Системная работа со всеми участниками Программы наставничества.

2.5. Механизм управления программой

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль по следующему плану:





**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СОЛНЕЧНАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»**

Планирование: подготовка условий для запуска программы наставничества.

Организация: отбор наставников, привлечение менторов, разработка пакета оценочных материалов для отбора наставников, организация работы наставнических пар или групп и психолого-педагогического сопровождения, разработка системы мотивации.

Контроль процесса реализации Программы наставничества.

Составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.

Анализ и контроль: разработка анкеты для сбора информации о качестве программы наставника; заполнение дневника наставника; организация сбора обратной связи; подведение мониторинга влияния Программы на наставляемых; составление отчёта о реализации Программы.





**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СОЛНЕЧНАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»**





ПОЛОЖЕНИЕ
о целевой модели наставничества
МБОУ «Солнечная СОШ № 1»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ "Солнечная СОШ №1" (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 «Солнечная СОШ № 1» (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 ребенка" 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 МБОУ «Солнечная СОШ № 1».
- 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.
- 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, отстраненных 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, приглашенными 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 «Солнечная СОШ №1», 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 отчета 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:

- 8.7. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «Солнечная СОШ №1», определяющих права и обязанности.
- 8.8. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- 8.9. 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:

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

12. Документы, регламентирующие наставничество

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в МБОУ «Солнечная СОШ №1»;
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
- Целевая модель наставничества в МБОУ «Солнечная СОШ № 1».
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ «Солнечная СОШ №1».
- Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «Солнечная СОШ №1».
- Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.
- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»





Приказ о внедрении целевой модели наставничества

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СОЛНЕЧНАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА

21.09.2020 г.

№ 988

О внедрении целевой модели наставничества

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (далее – Целевая модель наставничества), в целях достижения результата показателя регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» (Вовлечение в различные формы наставничества и сопровождения не менее 70% обучающихся),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить в МБОУ «Солнечная СОШ № 1» целевую модель наставничества.
2. Назначить кураторами внедрения Целевой модели наставничества:
 - в части педагогов - Эргардт О.Р., заместителя директора;
 - в части обучающихся – Толкачёву И.М., заместителя директора.
3. Эргардт О.Р. и Толкачёвой И.М., кураторам Целевой модели наставничества обеспечить создание условий для внедрения в Целевой модели наставничества МБОУ «Солнечная СОШ № 1» в период с 2020 по 2024 годы.
4. Утвердить состав рабочей группы, осуществляющей организационную, методическую и аналитическую деятельность по внедрению Целевой модели наставничества:
 - руководитель рабочей группы:
Николаева Елена Юрьевна – учитель английского языка;
 - члены рабочей группы:
Буллатасова А.С. – педагог-психолог;
Логинова А.С.- педагог-психолог;
Волощук Л.В. – педагог-организатор;
Чумак Е.О. - педагог-организатор;
Кандакова О.О. – социальный педагог;
Манапова З.У.- социальный педагог.
5. Разработать и утвердить:
 - 5.1. Положение о реализации программы (системы) наставничества в МБОУ «Солнечная СОШ № 1». (Приложение 1)
 - 5.2. План мероприятий по организации внедрения целевой модели наставничества в





МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СОЛНЕЧНАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»

МБОУ «Солнечная СОШ № 1». (Приложение 2);

5.3. Программу целевой модели наставничества в МБОУ «Солнечная СОШ № 1» (Приложение 3);

5.4. Планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Солнечная СОШ №1» (далее – Планируемые результаты) на период с 2020г. по 2024г. (Приложение 4);

5.7. Сроки внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Солнечная СОШ № 1» с сентября 2020г. по декабрь 2024г.;

5.8. Сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества в МБОУ «Солнечная СОШ № 1» :

- ежеквартально, в срок до 15 декабря последнего месяца квартала;

- ежегодно, не позднее 15 декабря.

6. Эргардт О.Р. и Толкачёвой И.М., кураторам Целевой модели наставничества:

6.1. Обеспечить организационно-техническое сопровождение исполнения мероприятий в рамках реализации плана мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества МБОУ «Солнечная СОШ №1».

6.2. Организовывать проведение мониторинга эффективности реализации Целевой модели наставничества МБОУ «Солнечная СОШ №1» :

- ежеквартально, в срок до 15 декабря последнего месяца квартала;

- ежегодно, не позднее 15 декабря.

6.3. Вносить ежегодно в срок не позднее 15 декабря информацию о количестве участников программы (системы) наставничества в соответствующие формы и направлять данные в муниципальный наставнический центр.

7. Разместить нормативные документы по внедрению на официальном сайте МБОУ «Солнечная СОШ №1»

8. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы



О.Н. Шаршон





Анкета для наставника

1. Что Вы знаете о программе наставничества?

2. Каким, по-вашему, должно быть наставничество среди педагогов и учащихся?

2. Хотели бы вы стать наставником?

3. Какие формы работы с наставляемыми, на Ваш взгляд, более эффективны и почему?

4. Что в наставничестве является наиболее ценным для Вас?

5. Какую роль в работе наставника Вы отводите планированию?

6. Что вы ожидаете от проекта и своей роли в нем?

7. На Ваш взгляд, какие формы обучения наиболее эффективны для наставников?





Анкета для наставляемого

1. Организовано ли в Вашем образовательном учреждении наставничество среди педагогов и учеников?

2. Нуждаетесь ли Вы в помощи наставника и почему?

3. Каких результатов Вы ожидаете от совместной работы с наставником?

4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные и групповые встречи с наставником?

5. Какие перемены в своем личностном, профессиональном/учебном росте Вы ожидаете после работы с наставником?

6. Желаете ли Вы участвовать в программе наставничества?

7. Хотели бы Вы стать наставником в будущем и почему?

