



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





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

**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	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"><li>1. Улучшение показателей МБОУ «Солнечная СОШ № 1», осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.</li><li>2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.</li><li>3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.</li><li>4. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов.</li><li>5. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.</li><li>6. Формирование открытого и эффективного сообщества педагогов Сургутского района «Банк сетевых наставников».</li></ol>
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"><li>• измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;</li><li>• повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;</li><li>• количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся и педагогов;</li><li>• снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся;</li><li>• развитие инициативы обучающихся и педагогов МБОУ «Солнечная СОШ № 1»;</li><li>• увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;</li><li>• создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива;</li><li>• формирование профессионально-компетентной личности молодого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;</li><li>• понимание молодыми учителями причин успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;</li><li>• реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;</li><li>• рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений;</li></ul>





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

	<ul style="list-style-type: none"><li>• формирование базы сетевых наставников и интеракториум педагогов Сургутского района.</li></ul>
Основные исполнители	<ul style="list-style-type: none"><li>• администрация МБОУ «Солнечная СОШ № 1»</li><li>• учителя-наставники</li><li>• ученики-наставники</li><li>• молодые специалисты</li><li>• руководители методических объединений учителей-предметников</li><li>• педагог-психолог</li></ul>
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><b>Наставничество</b> – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p><b>Объект наставничества</b> –</p>	<p>Работа с:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- внешней средой;</li> <li>- наставниками;</li> <li>- наставляемыми;</li> <li>- родителями;</li> <li>- коллективом</li> <li>- организации.</li> </ul>	<p>Применяемые технологии:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- интерактивные технологии;</li> <li>- тренинговые технологии;</li> <li>- проектные технологии;</li> <li>- консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы;</li> <li>- информационные технологии.</li> </ul>	<p>Мониторинг и оценка параметров программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организационного (эффективность системной планируемой деятельности);</li> <li>- научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);</li> </ul>







процесс передачи опыта. <b>Субъекты:</b> 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
<b>Цель:</b> оказание помощи обучающемуся в усвоении общеобразовательной программы по проблемных учебным дисциплинам.		<b>Цель:</b> профориентация	<b>Цель:</b> адаптации в образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим.	<b>Цель:</b> оказание методической помощи	<b>Цель:</b> 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.	<b>Ученик – ученик</b>	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.	<b>Учитель – учитель</b>	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.	<b>Учитель – ученик</b>	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»

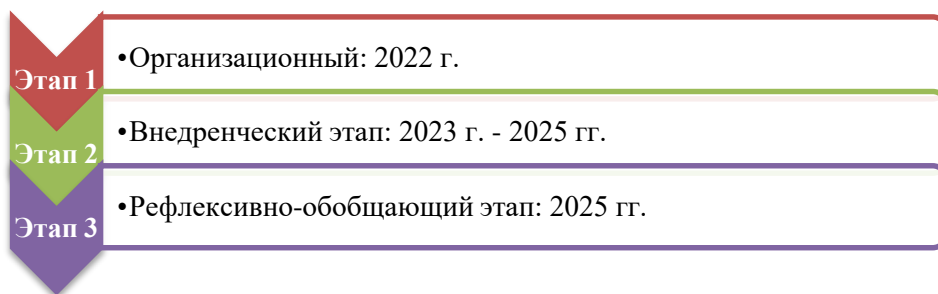
		мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
4.	<b>Студент – ученик</b>	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.	<b>Директор – заместитель директора</b>	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.	<b>Ученик – учитель</b>	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.

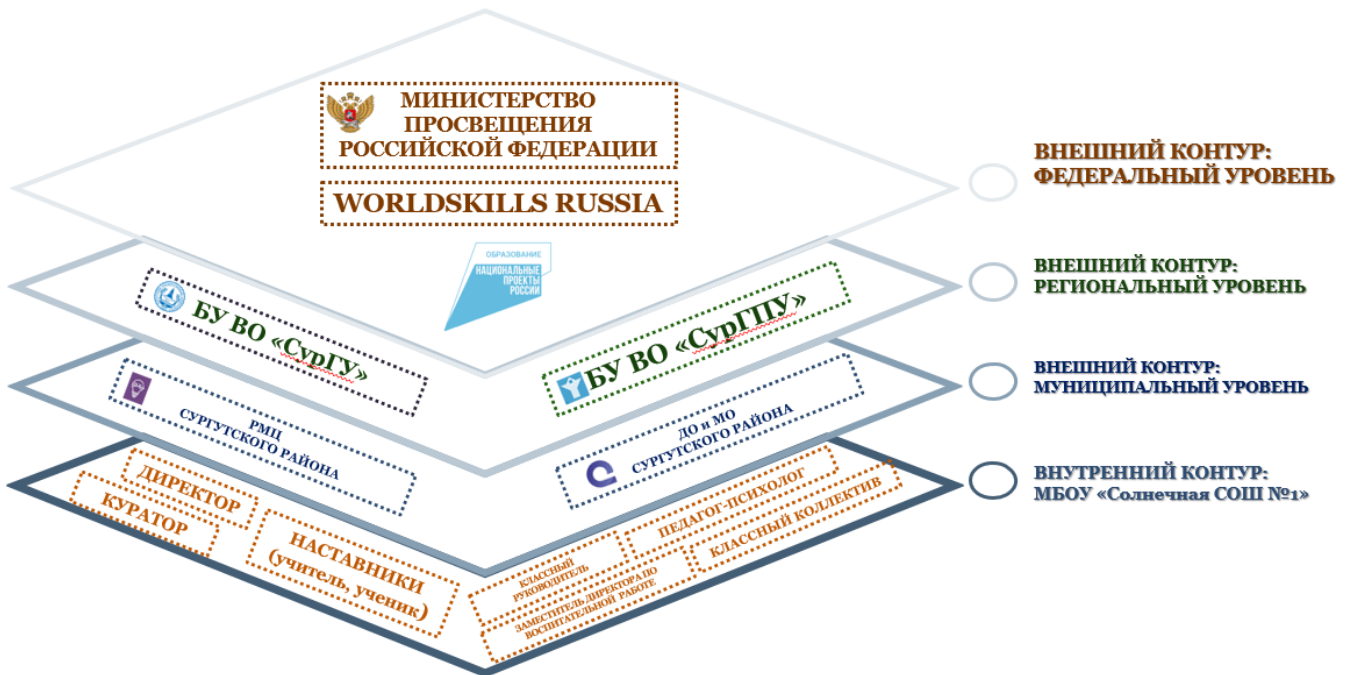


Рисунок 1. Структура наставничества в МБОУ «Солнечная СОШ № 1» (обучающиеся)

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

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

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





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

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

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 и 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 и 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?

---

---

