**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**средняя общеобразовательная школа №1**

**имени героя Советского Союза А.С. Александрова**

**г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края**

Приложение 1

К Приказу № 32 от 29.06.2021

**ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о наставничестве (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 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», распоряжения министерства образования и науки Хабаровского края от 10.09.2020 г. № 887 «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и профессиональным программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае».

1.2. Положение разработано в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка».

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

2.**Основные понятия и термины**

2.1. Наставничество – неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей, психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

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

2.3. Программа наставничества – нормативный документ, разрабатываемый и утвержденный на уровне образовательной организации, представляющий собой комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа наставничества включает следующие основные характеристики: актуальность, цель, задачи, содержание, целевая аудитория, сроки реализации программы, избираемая форма и вид наставничества, принципы подбора наставников (требования к наставнику), план работы, ожидаемые результаты и способы их изменения, организационно – педагогические условия наставничества в образовательной организации.

 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 – педагогический работник или заместитель директора, осуществляющий 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 образовательной организации.

**3. Цели и задачи наставничества**

3.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования.

3.2. Основными задачами 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;

- материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

- осуществление персонифицированного учета учащихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества, а также внесение данных о количестве участников программ наставничества в формы статистического наблюдения;

- проведение внутреннего аудита, мониторинга эффективности реализуемых программ сотрудничества;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, через курсы повышения квалификации и/или программ переподготовки.

**4.Организационные этапы наставничества**

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор.

4.2.Куратор Целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.3.Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором, педагогами, классными руководителями, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников направления наставничества.

4.4.Наставляемыми могут быть учащиеся:

- проявившие выдающиеся способности;

- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

- с ограниченными возможностями здоровья;

- попавшие в трудную жизненную ситуацию..

4.5. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;

- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания;

- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями

4.6. Наставниками могут быть:

учащиеся, 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 учащихся (законные представители) - 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.

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

4.8. Участие наставников и наставляемых в Целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

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

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

4.11. Наставнические пары/группы утверждается приказом директора.

4.12. 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 рассматриваются следующие приоритетные формы наставничества: «ученик-ученик», «учитель-учитель», «учитель-ученик». Представление программ наставничества в форме «учитель-ученик», «ученик-ученик», «учитель-учитель», *(Приложение 1 к Положению)*

5.2. Механизм реализации Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №1 г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края:

5.2.1. Подготовительный этап:

- подбор и закрепление наставников за наставляемым (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);

- назначение наставников приказом руководителя образовательной организации;

- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации Положения о программе наставничества в образовательной организации (описание модели наставничества как раздела в общей целевой программе с указанием форм реализации модели: дуальное обучение, производственная практика, стажировка, проекты, мастер-классы, экскурсии на предприятия);

- формирование и утверждение Дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;

- внесение изменений в локальные акты образовательной организации (положение для реализации механизма наставничества через их деятельность, положение об обучении на рабочем месте, положение о практике и т.д.);

- оформление договоров между предприятиями и образовательными организации о реализации дуального обучения, о проведении производственной практики обучающихся образовательных организаций;

- обучение тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка).

5.2.2. Диагностический этап – выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

5.2.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка личностно значимой образовательной цели);

- определение ресурсного пространства;

- анализ избыточной образовательной среды;

- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады, др.);

- проектирование индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории;

- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов, др.);

- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист, др.).

5.2.4. Реализационный этап:

- организация куратором наставничества в образовательной организации (координация сотрудничества наставников с подразделениями образовательной организации, психологической службой по оказанию обучающимся возможной помощи в решении возникающих проблем; консультирование наставников по вопросам планирования и организации самоопределения, самовоспитания, саморазвития наставляемых с учетом индивидуального подхода, основанного на знании интересов, быта, наклонностей, состояния здоровья; ведение отчетной документации наставника; корректировка деятельности наставников на основании выявленных по итогам анализа несоответствий);

- сопровождение наставником (тьютором) реализации, наставляемым индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории;

- отслеживание динамики развития, мониторинг и внесение коррективов в индивидуальные образовательные программы/маршруты/траектории.

5.2.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);

- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения;

- мотивация к дальнейшему развитию деятельности.

5.2.6. Результативный этап:

- наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;

- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые горизонты личностного развития.

5.3.Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. 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 и проводится не позднее 20 октября текущего года.

6.2. Для оценки эффективности внедрения программы наставничества организовывается систематический мониторинг, состоящий из двух этапов:

- первый этап – мониторинг процесса реализации программы наставничества, который оценивает сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и угрозы ее реализации; процент реализации образовательных и культурных проектов совместно с представителями предприятий; процент обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты; количество обучающихся, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях.

- второй этап – мониторинг влияния программы на всех участников, результатом которого является развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

Мониторинг наставнического сопровождения наставляемых может осуществляться разными способами:

- подготовка куратором наставнической деятельности и сторонним экспертом отзывов о результатах работы наставнической пары и реализации программы наставничества;

- качественные и количественные отчеты о реализации и инициации проектов сопровождения одаренных, высокомотивированных обучающихся, включающих тьюторское сопровождение;

- продукты совместной интеллектуальной деятельности наставников и тьюторантов (индивидуальные карты, визуализированные траектории, маршруты, программы, личностно-ресурсные карты);

- дневники самонаблюдения наставников;

- Портфолио наставников (результативность по направлениям, корреляция с содержанием карты/маршрута/программы/траектории);

- наличие методического кейса у наставника;

- принадлежность к сообществу наставников (тьюторов).

Критерии оценки работы наставников:

- повышение проектной культуры наставляемых, которая оценивается по итогам проекта;

- качественный результат посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- активность наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является портфолио обучающегося, учитывающее участие в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и его результаты).

Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей реализации дорожной карты образовательной организации и программ наставничества.

Результатом успешного мониторинга будет:

- "упаковка" реализуемой программы наставничества в лучшую практику – в случае соответствия фактических целевых показателей реализации дорожной карты и программы наставничества планируемым;

- доработка и внесение изменений в дорожную карту и программу наставничества – в случае отклонения фактических целевых показателей реализации дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества и программы наставничества от планируемых.

Отчет по итогам внедрения программы наставничества содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставников. Отчет заполняется ежеквартально и проверяется куратором, при необходимости куратор совместно с наставником вносит изменения в программу работы с обучающимися, план работы и план-задание наставника, в зависимости от формы наставничества.

По окончании годовой работы пары "наставник – наставляемый" куратор наставнической пары, наставник и наставляемый заполняют формализованный на уровне образовательной организации отчет о процессе прохождения наставничества, прогрессе наставляемого и работе наставника.

По итогам обработки формализованных отчетов (анкет) происходит поощрение наставников в формате, предусмотренном образовательной организацией.

**7.Обязанности наставника**

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

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

7.3. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

7.4. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

7.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

**8. Права наставника**

8.1. Вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

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

8.3.Проходить обучение с использованием федеральных программ. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

**9. Обязанности наставляемого**

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава 0У, определяющих права и обязанности.

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

**10. Права наставляемого**

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

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

10.3.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, муниципальном уровнях.

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

11.3. Проведение районного конкурса молодых педагогов и их наставников «1+1».

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

11.5. Награждение школьными и районными грамотами "Лучший наставник"; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

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

**12. Документы, регламентирующие наставничество**

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение

- Приказ руководителя образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества

- Дорожная карта внедрения системы наставничества в образовательной организации

- Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;

- Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением плана работы и графиков обучения наставников;

- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»

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

**Приложение 1 к Положению**

**Приоритетные формы наставничества**

### **1.1.** *Форма наставничества «ученик-ученик»*

### Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества "студент – студент".

*Цель реализации формы наставничества «ученик – ученик» -* разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

*Задачи взаимодействия наставника с наставляемым* для реализации формы наставничества "ученик – ученик":

- помощь в реализации лидерского потенциала;

- развитие гибких навыков и метакомпетенций;

- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;

- создание комфортных условий внутри образовательной организации;

- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

*Участники пары "наставник* – *наставляемый"*

Наставником класса (академической группы) может быть назначен активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и конкурсов локального, муниципального, краевого уровней, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, общественная деятельность, участник детско-юношеских объединений или организаций).

Вариации ролевых моделей внутри формы "ученик – ученик / студент – студент" могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Опыт образовательных организаций показывает, что основными вариантами могут быть:

- взаимодействие "успевающий – неуспевающий" (поддержка для достижения лучших образовательных результатов);

- взаимодействие "лидер – пассивный" (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);

- взаимодействие "равный – равному" (обмен навыками, например в случае, если наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным);

- совместная работа над проектом (взаимная поддержка).

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

*Направления работы наставника:*

- изучение социального паспорта класса (группы) при наличии;

- помощь в адаптации и сплочение класса (группы);

- проведение часов наставника;

- контроль проживания в общежитии (для студентов);

- внеурочная деятельность;

- учебная деятельность.

*Ожидаемые результаты работы наставнической пары:* высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации, лояльность обучающихся к образовательной организации; повышение мотивации как наставника, так и наставляемого к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию отдельных компетенций (под индивидуальные потребности личности).

### **1.2.** *Форма наставничества "учитель-учитель"*

Форма наставничества "учитель – учитель" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Вариацией данной формы является форма наставничества "педагог – педагог".

*Цель реализации формы наставничества "учитель – учитель / педагог – педагог" –* сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Отчасти система наставничества решает проблему старения персонала, поскольку делает процесс вливания в профессию менее болезненным и менее длительным, позволяя закрепиться молодым специалистам в профессии.

*Задачи взаимодействия наставляемого и наставника* при реализации формы "учитель – учитель/педагог – педагог":

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;

- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;

- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

*Участники пары "наставник – наставляемый"*

Наставником может быть назначен опытный, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагог, кандидатура которого рассматривается и утверждается на педагогическом совете, заседании кафедры, согласуется со старшим методистом и заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

Наставляемые: молодые педагоги (опыт работы от 0 до 3 лет); учителя, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности; учителя, не имеющие педагогического образования; учителя-стажисты, испытывающие затруднения в освоении новых подходов к обучению и воспитанию; педагоги с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от профессионального опыта и возраста).

Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (разрабатывается анкета по изучению уровня удовлетворенности преподавателей профессиональной деятельностью). Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

*Направления работы наставника*

Основные функции наставника: диагностическая (выявление ближайших точек роста), информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.), обучающая и консультационная, психоэмоциональная (помощь в установлении контакта со студентами и коллегами).

Задачи наставника могут быть определены следующим образом:

– разработка совместно с начинающим специалистом плана профессионального становления с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплинам, междисциплинарным курсам, практикам;

- контроль реализации плана работы наставляемого;

- сопровождение, индивидуальные консультации;

- оказание методической помощи (посещение уроков с последующим анализом, подбор литературы и пр.);

- психоэмоциональная поддержка в процессе адаптации.

*Ожидаемые результаты работы наставнической пары:* высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; повышение удельного веса педагогов возрастной категории до 35 лет, сокращение текучести педагогических кадров в образовательных организациях; развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога; получение профессиональных советов и рекомендаций, мотивации и ресурсов для комфортной адаптации в образовательной организации.

### **1.3**. *Форма наставничества "учитель-ученик"*

Форма наставничества "учитель – ученик" предполагает взаимодействие учителя (педагога) образовательной организации и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся; обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья; подростки группы риска).

Форма наставничества "учитель – высокомотивированный ученик"

*Цель реализации формы наставничества "учитель – ученик"* – раскрытие потенциала личности наставляемого.

*Задачи взаимодействия наставника с наставляемым* при реализации формы "учитель – высокомотивированный ученик":

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

- улучшение показателей эффективности образовательной организации.

*Участники пары "наставник – наставляемый"*

Наставник (тьютор):

- педагог/учитель, занимающий позицию/роль тьютора;

- педагог/учитель, занимающий должность тьютора (педагогическая профессия, предназначение которой – помочь человеку создать условия, в которых он может глубже раскрыть самого себя).

Наставляемый:

- одаренный обучающийся – обучающийся, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности;

- высокомотивированный обучающийся – обучающийся, имеющий высокий уровень развития внутренней потребности и мотивации быть успешным в том или ином виде деятельности.

Критерии наставляемого:

- активный;

- читает дополнительную литературу;

- высокие образовательные результаты;

- высокий уровень мотивации;

- настойчиво и с интересом работает;

- способен к самостоятельной деятельности.

*Направления работы наставника:*

- побуждает обучающихся к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации, осуществления личностного выбора;

- совместно с обучающимися распределяет и оценивает имеющиеся у них ресурсы всех видов для реализации поставленных целей, обеспечивает избыточное ресурсное пространство;

- организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов, обучающихся;

- организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и исследовательской деятельности обучающихся;

- помогает визуализировать и осознавать индивидуальные программы/маршруты/траектории;

- осуществляет совместно с обучающимся мониторинг достижений;

- организует события, в том числе на основе интеграции и сетевого взаимодействия.

*Ожидаемые результаты работы наставнической пары:* развитие self-компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора; определение познавательных интересов обучающегося, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность; повышение образовательных результатов наставляемого в том числе в конкурсном, олимпиадном движениях.

Форма наставничества "учитель – ученик с ОВЗ"

*Цель реализации формы наставничества "учитель – ученик с ОВЗ"* – успешное включение ребенка с ограниченными возможностями здоровья (инвалидностью) в образовательную среду образовательной организации и социокультурную среду социума.

*Задачи взаимодействия наставника с наставляемым* при реализации формы "учитель – ученик с ОВЗ":

- создание условий для успешного обучения обучающегося;

- создание условий для успешной социализации обучающегося;

- максимальное раскрытие потенциала личности обучающегося.

Успешность включенности обучающегося в жизнь образовательной организации и жизнь социума определяется с точки зрения развития:

- когнитивной (познавательной) сферы;

- коммуникативной сферы;

- эмоциональной сферы: психологическая адаптация к процессу обучения в образовательной организации, к внеурочной деятельности, возникновение и сохранение положительного эмоционального настроя по отношению к процессу жизнедеятельности в образовательной организации и взаимодействию с социумом;

- самостоятельности.

*Участники пары "наставник – наставляемый"*

Наставник – специальный педагог (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог), педагоги без специального образования, прошедшие курсы повышения квалификации по вопросам образования обучающихся с ОВЗ, классные руководители и т.п.

Наставляемые – обучающиеся с ОВЗ (инвалидностью).

*Направления работы наставника:*

- обеспечивает сопровождение обучающихся с ОВЗ (инвалидностью) в образовательном пространстве;

- организует конструктивное взаимодействие обучающегося с социокультурной средой;

- организует взаимодействие обучающихся с учителями и другими педагогическими работниками;

- организует взаимодействие с родителями (законными представителями);

- участвует в работе педагогических и методических советов, других формах методической работы;

- контролирует и оценивает эффективность построения и реализации образовательной программы.

*Ожидаемые результаты работы наставнической пары:* развитие у наставляемых компетенций, необходимых для социализации в их ближайшем окружении, образовательном пространстве; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации.

Форма наставничества "учитель – обучающийся группы риска"

*Цель реализации формы наставничества "учитель – обучающийся группы риска"* – оказание социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся группы риска.

*Задачи взаимодействия наставника с наставляемым* при реализации формы "учитель – обучающийся группы риска":

- установление контакта с педагогами образовательной организации, работающими с обучающимся группы риска;

- обучение общеучебным и практическим навыкам обучающегося группы риска, необходимым для адаптации в школе и обществе;

- отслеживание социальных контактов обучающегося в образовательной организации;

- оказание помощи в выборе программ и курсов внеурочной деятельности и дополнительного образования;

- оказание помощи в гражданском, личностном, профессиональном самоопределении обучающегося.

*Участники пары "наставник – наставляемый"*

Наставник – неравнодушный педагог с опытом работы, активной жизненной позицией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге.

Наставляемый – обучающийся группы риска, слабо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

*Направления работы наставника:*

- повышение учебной мотивации обучающегося;

- профориентационная работа;

- работа с семьей обучающегося;

- работа с педагогическим коллективом образовательной организации;

- работа со сверстниками, одноклассниками;

- работа с организациями (служба занятости, КДН, учреждения дополнительного образования и др.).

*Ожидаемые результаты работы наставнической пары:* повышение образовательных результатов наставляемого, его мотивации к участию в программах и курсах внеурочной деятельности и дополнительного образования; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации и обществе; развитие у наставляемого коммуникативных компетенций, повышение уровня гражданского, личностного и профессионального самоопределения.

**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**средняя общеобразовательная школа №1**

**имени героя Советского Союза А.С. Александрова**

**г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края**

Приложение 2

К Приказу № 32 от 29.06.2021

**Дорожная карта**

**внедрения Целевой модели наставничества**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование мероприятия | Ответственный | Срок |
| 1. | Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ СОШ №1 | Шалупенко О.А., директор | Июня 2021 |
| 2. | Проведение координационных совещаний по вопросу реализации Целевой модели наставничества | Администрация ОО | Август 2021,Ежеквартально 2021 |
| 4. | Разработка методической продукции о реализации Целевой модели наставничества | Коновалова О.В., куратор наставничества | В течение года |
| 5. | Создание и наполнение раздела «Наставничество» на сайте управления образования и на сайтах образовательных организаций | Воробьева М.А., отв. за информационное обеспечение | В течение года |
| 6. | Организация анкетирования учащихся, желающих принять участие в программе наставничества  | Коновалова О.В., куратор наставничества | Сентябрь 2021 |
| 7. | Формирование реестра наставников и наставляемых, организаций-партнеров | Коновалова О.В., куратор наставничества | Август-сентябрь 2021 |
| 8. | Проведение совещаний, семинаров, вебинаров, консультация для наставников | Администрация ОО | Постоянно |
| 9. | Участие в районном конкурсе молодых педагогов и их наставников «1+1» | Администрация ОО | Ноябрь 2021, 2023 |
| 10. | Организация участия наставников в краевых конкурсах, ориентированных на выявление лучших практик наставничества | Администрация ОО | В течение горда |
| 11. | Формирование реестра лучших практик внедрения различных форм наставничества | Коновалова О.В., куратор наставничества | В течение года |
| 12. | Распространение и внедрение лучших наставнических практик | Коновалова О.В., куратор наставничества | В течение года |
| 13. | Публикация результатов реализации программы наставничества в СМИ | Воробьева М.А., отв. за информационное обеспечение | В течение года |
| 14. | Подготовка итогового отчета о реализации в ОО Целевой модели наставничества  | Коновалова О.В., куратор наставничества | Ежеквартально |
| 15. | Мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества | Коновалова О.В., куратор наставничества | Ежеквартально |