



Программа наставничества

муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 7»

(МБОУ «СОШ № 7»)

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ «СОШ № 7»

Программа наставничества МБОУ «СОШ № 7» (далее -Программа) разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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», распоряжением министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 года № 982-мр «Об утверждении региональной модели наставничества», муниципальной программой «Развитие системы образования Усольского района на 2020-2025 гг.» от 01 ноября 2019г. № 1104, в рамках реализации региональных проектов «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Учитель будущего» Национального проекта «Образование».

Программа является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества; определяет формы наставничества, порядок организации наставнической деятельности, права и обязанности ее участников; требования, предъявляемые к наставникам; определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МБОУ «СОШ № 7» и его эффективности.

1. Цель и задачи Программы

Целью Программы наставничества в МБОУ «СОШ № 7» 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 профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников.

Задачи:

- улучшение показателей организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеразвивающим программам, в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности;

Программа наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих её внедрение в образовательную организацию.

2. Понятийный аппарат

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

3. Нормативно-правовая база программы наставничества

Программа наставничества в МБОУ «СОШ № 7» опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации, разработана с целью формирования организационно-методической основы для внедрения и последующего развития механизмов наставничества обучающихся и педагогических работников образовательной организации, в том числе с применением лучших практик обмена

опытом между обучающимися, педагогическими работниками и привлечением представителей предприятий и организаций к этой деятельности.

Нормативно-правовая основа Программы:

- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28.05.2014 № 3241п-П8);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Распоряжение Правительства РФ «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» от 29.05.2015 № 996-р;
- Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства: Указ Президента Российской Федерации от 25 мая 2017 года № 240;
- О государственной молодежной политике в Иркутской области: Закон Иркутской области от 17 декабря 2008 года № 109-оз;
- О внесении изменений в приказ министерства образования Иркутской области от 6 июня 2017 года № 46-мпр «Почетный наставник в сфере образования Иркутской области»: приказ Министерства образования Иркутской области от 11 октября 2018 года № 112-мпр;
- О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций: письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. № МР-42/02;
- Методология (целевая модель) 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 Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145);
- Национальный проект «Образование» (федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребёнка» «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего»);
- Региональный проект Иркутской области «Современная школа»;
- Региональный проект Иркутской области «Успех каждого ребёнка»;
- Региональный проект Иркутской области «Молодые профессионалы»;
- Муниципальная программа «Развитие образования Усольского района»;
- Устав МБОУ «СОШ № 7» (в новой редакции 2021 года)

4. Концептуальное обоснование Программы

1. Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
2. Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;

3. Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

5. Формы наставничества в образовательной организации

5.1. Программа предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет. В форме наставничества «учитель – учитель» возрастной параметр не задаётся.

5.2. Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

5.3. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

5.4. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:

- «обучающийся – обучающийся»;
- «педагог– обучающийся»;
- «работодатель – обучающийся»;
- «педагог – педагог».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

5.5. Форма наставничества «**обучающийся – обучающийся**» в образовательной организации:

Содержание	взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации
Цель взаимодействия	поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения
Задачи взаимодействия	1. Помощь обучающемуся в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, в адаптации к новым условиям среды; 2. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование

	устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников; – обучающиеся (наставляемые подросткового возраста) получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации; – численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; – количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; – снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; – снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся
Портрет наставника	<p>Активный обучающийся старшего уровня образования, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель разноуровневых олимпиад и соревнований, лидер класса/ группы/секции/ или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность).</p> <p>Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений</p>
Портрет наставляемого	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Пассивный:</i> социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику уровня образования, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстраненный от коллектива. – <i>Активный:</i> обучающийся с особыми образовательными потребностями, например, увлеченный определённым предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов
Вариации ролевых моделей	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Взаимодействие «успевающий – неуспевающий»</i> – поддержка для достижения лучших образовательных результатов; – <i>Взаимодействие «лидер – пассивный»</i> –

	<p>психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</p> <p>– <i>Взаимодействие «равный – равному»</i> – обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом</p>
Область применения в рамках образовательной программы	<p>– <i>Общеобразовательные организации:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • проектная деятельность; • классные часы, часы общения; • внеурочная работа; • подготовка к мероприятиям школьного сообщества; • волонтерство; • подготовка к конкурсам и олимпиадам и др. <p>– <i>Организации дополнительного образования:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • проектная деятельность; • создание клуба по интересам с лидером наставником; • волонтерство

5.6. Форма наставничества **«работодатель – обучающийся»** в образовательной организации:

Содержание	<p>взаимодействие обучающегося старших классов (ученик) и представителя предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.</p> <p>В данной форме наставничества термин «работодатель» используется в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков</p>
Цель взаимодействия	успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся
Задачи взаимодействия	<ul style="list-style-type: none"> - успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала; - рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся
Ожидаемые результаты	– повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития,

	<p>самореализации и профессионального ориентирования;</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание устойчивого партнёрства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив⁴
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации; – численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке; – увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия; – численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником; – увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; – увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки; – численный рост планирующих трудоустройство на муниципальных и региональных предприятиях выпускников
Портрет наставника	<p>Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями), обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге (возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников)</p>
Портрет наставляемого	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Активный</i> – социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков; – <i>Пассивный</i> – плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и её сообщества
Вариации ролевых моделей	<ul style="list-style-type: none"> – <i>взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель»</i> – мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и

	<p>карьерной траектории;</p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>взаимодействие «коллега – молодой коллега»</i> – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; – <i>взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник»</i> – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства
Область применения в рамках образовательной программы	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Общеобразовательные организации:</i> проектная деятельность, классные часы, часы общения, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки; – <i>Организации дополнительного образования:</i> проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий

5.7. Форма наставничества «педагог – педагог» в образовательной организации:

Содержание	взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим <u>первому разностороннюю поддержку</u>
Цель взаимодействия	успешное закрепление на месте работы или в должности молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне
Задачи взаимодействия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для формирования у начинающего педагога потребности заниматься анализом результатов профессиональной деятельности; 2. Развитие у наставляемого педагога мотивации к методике построения и организации результативной образовательной деятельности; 3. Ориентация педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; 4. Привитие интереса к педагогической деятельности в целях закрепления педагога в образовательной организации; 5. Ускорение процесса профессионального становления педагога; формирование сообщества образовательной организации (как части педагогического)
Ожидаемые результаты	– высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в профессиональную работу, культурную

	<p>жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> – наставляемые сотрудники получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; – рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации); – качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах); – сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; – рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста
Портрет наставника	<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>Наставник-консультант</i> – опытный педагог, создающий комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогающий с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем; контролирующей самостоятельную работу молодого специалиста; – <i>Наставник-предметник</i> – опытный педагог одинакового с начинающим педагогом предметного направления, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин
Портрет наставляемого	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Молодой специалист</i>, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательной деятельностью, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями; – <i>специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы</i>, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации; – <i>педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</i>

Вариации ролевых моделей	<ul style="list-style-type: none"> – <i>взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»</i> – классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – <i>взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»</i> – конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время образовательных занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – <i>взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»</i> – помощь более молодого педагога опытному коллеге в овладении современными программами, цифровыми навыками и технологиями; – <i>взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»</i> – оказание опытным педагогом методической поддержки по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.)
Область применения в рамках образовательной программы	<ul style="list-style-type: none"> – часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования; – создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия и т.п.

5.8. Форма наставничества **«педагог - обучающийся»** в образовательной организации:

Содержание	<p>раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;</p>
Цель взаимодействия	<ul style="list-style-type: none"> - развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; - создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; -разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи взаимодействия	<ul style="list-style-type: none"> -помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, - оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, - создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, -формирование устойчивого сообщества обучающихся.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы школы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы; -обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – увеличение доли обучающихся, успешно прошедших промежуточную аттестацию; – повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностнодезорientированной молодёжи; -активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление сообщества образовательной организации; – численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником; – увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем
Портрет наставника	<p>Неравнодушный педагог с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, который:</p> <ul style="list-style-type: none"> – имеет стабильно высокие показатели в профессиональной деятельности; – способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, поддерживающий стандарты и правила организации; – обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся, как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге; – возможно, выпускник образовательной организации
Портрет наставляемого	<p><i>-Активный:</i> мотивированный к получению большего объема информации карьерных и образовательных возможностях обучающийся, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения;</p> <p><i>-Пассивный:</i> низко мотивированный, дезориентированный</p>

	обучающийся старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и её сообществам
Вариации ролевых моделей	<ul style="list-style-type: none"> – <i>взаимодействие «активный педагог – равнодушный потребитель»</i> – мотивационная, ценностная поддержка с системным развитием коммуникативных и навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора дальнейшей траектории развития; – <i>взаимодействие «куратор – автор проекта»</i> – совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки
Область применения в рамках образовательной программы	проектная деятельность, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии в муниципальные образовательные организации, профессиональные пробы

6. Механизм реализации Программы в образовательной организации

6.1. Реализация программы наставничества в образовательной организации включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

6.2. Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (бизнес-конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы);

- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, социальных служб, ассоциаций педагогов и психологов).

Ответственность за работу с внешней средой берут на себя:

- руководители и администрация организаций-участников (образовательных организаций и предприятия, иные организации, предоставляющие наставников);
- руководители и участники сообществ образовательной организации (школьного сообщества, сообщества благодарных выпускников), эндаумента.
- сотрудники региональных НКО, социальных проектов и иных организаций, заинтересованные в реализации программы наставничества;
- специализированные отделы организаций-партнеров, отвечающих за PR, финансирование и менеджмент;
- куратор программы наставничества внутри образовательной организации.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

- Работа с внутренней средой – это деятельность, направленная на поддержание программы наставничества внутри организации:
- взаимодействие с администрацией и педагогическим коллективом и для выбора куратора программы наставничества, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнение базы наставников;
- взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для оценки ее результатов и эффективности, представления результатов на итоговом мероприятии, тиражирования успешных практик.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организаций-участников;
- куратор программы внутри образовательной организации;
- активные представители педагогического сообщества, педагоги-психологи,
- педагоги-организаторы;
- наставники-участники программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в образовательной организации

№	Наименование этапа	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
---	--------------------	---------------------------	-------------------------

1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; – информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы; – собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; – сформировать команду и выбрать куратора, отвечающего за реализацию программы; – определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; – сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации внутренние и внешние ресурсы 	<ul style="list-style-type: none"> – Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; – информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия
2	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> – Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; – организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов, наставляемых к программе; – включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых 	
3	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> – Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске; – собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся 	<ul style="list-style-type: none"> – Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; – мотивировать наставников
4	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> – Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; – организовать отбор и обучение наставников 	<ul style="list-style-type: none"> – Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; – найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие

			организации, предприятия, гранты, конкурсы)
5	Формирование наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> – Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; – обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника 	Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп
6	Организация работы наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> – Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; – проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; – при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); – организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; – собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; – разработать систему поощрений наставников 	Промежуточные результаты программы транслировать партнёрам программы для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы
7	Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; – организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; – реализовать систему поощрений наставников; – организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; – сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу 	<ul style="list-style-type: none"> – Привлечь сотрудников педагогических вузов, колледжей, психологов к оценке результатов наставничества; – пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие; – популяризировать лучшие практики и примеры

		наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	наставничества через медиа, участников, партнёров
--	--	---	---

7. Документы, регламентирующие Программу наставничества

Для реализации Программы образовательной организацией разрабатывается и утверждается распорядительный акт о внедрении модели наставничества на уровне организации, включающий:

- основания для внедрения Программы наставничества;
- приказ о назначении ответственных за внедрение и реализацию Программы наставничества с описанием обязанностей;
- положения о программе наставничества в образовательной организации, которое является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, прав и обязанности участников, а также функции субъектов программ наставничества.

Типовое положение о программе наставничества включает:

- описание форм программ наставничества;
- права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей, наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
- процедуры отбора и обучения наставников;
- процесс формирования пар и групп из наставников;
- процесс закрепления формирования пар и групп их наставника и наставляемого (наставляемых);
- процесс закрепления наставнических пар;
- формы и сроки отчётности наставника и куратора о процессе реализации программ наставничества;
- формы и условия поощрения наставника;
- критерии эффективности работы наставника;
- условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнёров;
- форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законным представителем наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние;
- дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации (таблица 2).ПРИЛОЖЕНИЕ

8. Структура управления целевой модели наставничества в образовательной организации

В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательные организации входят:

Образовательная организация, которая выполняет следующие функции по внедрению Целевой модели наставничества:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;
- реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;

- назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление эти форм в Министерство просвещения Российской Федерации;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательной организаций);
- обеспечение 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.

Организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.

Промышленные и иные предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории региона, имеющие или планирующие реализовать партнёрские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

9. Ресурсы реализации Программы наставничества в образовательной организации

Исходя из целевой установки, в образовательной организации избирается индивидуальная или групповая форма наставничества.

Программа наставничества определяет внедрения практик не только в образовательной организации, но и систему взаимодействия организаций, предприятий на территории Усольского образования.

Ресурсы для внедрения Целевой модели Программы наставничества:

- Центр развития образования Комитета по образования Усольского района Иркутской области;
- финансовое обеспечение Программы осуществляется за счёт субвенции, бюджета Усольского района Иркутской области, привлечения внебюджетных средств.

10. Показатели эффективности реализации Программы наставничества в МБОУ «СОШ № 7»

№	Показатель/год	2021	2022	2023	2024
1	Доля детей и подростков в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, обучающихся в ОО, вошедших программы наставничества в роли наставляемого, %				
2	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, обучающихся в ОО, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %				
3	Доля педагогов – молодых специалистов ОО, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %				
4	Доля наставников из числа педагогических работников ОО				
5	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в Усольском районе вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, с заключением договоров о сотрудничестве с ОО %				
6	Количество наставников из числа сотрудников предприятий и организаций Усольского района				

7	Количество обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия в качестве наставляемых				
	- по модели «обучающийся-обучающийся»				
	- по модели «Педагог – обучающийся»				
	-по модели «Педагог-педагог»				
	-по модели «Работодатель-обучающийся»				
8	Количество представителей предприятий (организаций), прошедших повышение квалификации по вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества				
9	Доля педагогических работников ОО, прошедших повышение квалификации по вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества				
10	Количество программ наставничества				
11	Количество информационных сообщений (СМИ, сайт ОО, группы в социальных сетях ОО) о наставничестве				
12	Уровень удовлетворённости наставляемых участием в программах наставничества, %				
13	Уровень удовлетворённости наставников участием в программах наставничества, %				