



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1  
ИМ. Г.И.СВЕРДЛИКОВА СТ. ПАВЛОВСКОЙ

П Р И К А З

от 05 сентября 2020 года

№ 2389

Об утверждении Положения  
о реализации целевой модели наставничества  
в МБОУ СОШ № 1 им.Г.И.Свердликova ст.Павловской

На основании решения педагогического совета от 31.08.2020 года № 1 в целях создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 1 им.Г.И.Свердликova ст.Павловской (приложение).
2. Наставникам при организации работы по сопровождению обучающихся и педагогических работников руководствоваться Положением о реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 1 им.Г.И.Свердликova ст.Павловской (далее Положение).
3. Учителю информатики Шведчикову А.В. разместить данное Положение на сайте учреждения.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ СОШ № 1  
им. Г.И.Свердликova



*Стрелок*

Н.А.Просина

Приложение  
к приказу МБОУ СОШ №1  
им. Г.И.Свердликova  
ст. Павловской  
от 01.09 2020 года № 2389

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о реализации целевой модели наставничества  
в МБОУ СОШ № 1 им.Г.И.Свердликova ст.Павловской

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 1 им.Г.И.Свердликova ст.Павловской разработано в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Трудовым кодексом РФ, методологией (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и 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 года № Р-145).

1.2. Положение о реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 1 им.Г.И.Свердликova ст.Павловской (далее – Положение) является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества и регламентирует вопросы организации наставнической работы в образовательной организации.

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

1.4. Основными задачами реализации программы наставничества являются:

- 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 формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в которой выстроены доверительные и партнерские отношения.

**2. Термины и определения**

*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, личного 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 или организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

*Тьютор* - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным маршрутом.

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

*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.

### **3. Формы наставничества.**

3.1 Внедрение целевой модели наставничества предусматривает независимо от форм наставничества две основные роли участников: наставляемый и наставник.

3.2 В большинстве форм наставничества наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет. В форме "учитель - учитель" возрастной параметр не задается.

3.3 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, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

3.4 Наставляемым может стать любой обучающийся школы, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

3.5 Основные формы наставничества, реализуемые в школе:

«ученик - ученик»;

«учитель – учитель»;

«учитель – ученик (группа учеников)».

### **4. Реализация модели наставничества в форме «ученик – ученик»**

4.1 Предполагает взаимодействие обучающихся МБОУ СОШ № 1 им.Г.И.Свердликоса ст.Павловской, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

4.2 Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Основные задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов школьников;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям образовательной среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

4.3 Результатом работы наставников является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Оцениваемые результаты:

- 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.

4.4 Наставляемый – учащийся МБОУ СОШ № 1 им.Г.И.Свердликера ст.Павловской в возрасте от 10 до 19 лет, 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.

4.5. Наставник – активный учащийся в возрасте от 15 до 19 лет, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад, конкурсов или соревнований различных уровней, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность); член детско-юношеских организаций или объединений.

4.6. Направления наставничества:

- учебное наставничество: наставничество в период подготовки к конкурсам, олимпиадам, в целях развития образовательных компетенций обучающихся;
- социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеклассной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-значимой деятельности, спортивным достижениям, мотивации к добровольческой и волонтерской деятельности.

4.7. Наставничество может быть как индивидуальное (направленное на одного обучающегося), так и групповое (направленное на группу обучающихся)

4.8 Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами взаимодействия могут быть:

- «успевающий – неуспевающий» (вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов);
- «лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- «равный - равному» (взаимодействие в процессе которого происходит обмен навыками, взаимная поддержка, совместная работа над проектом).

4.9 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, а также в рамках проектной деятельности, внеурочной работы, при подготовке к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам, в волонтерской деятельности.

4.10 В данной форме наставничество целесообразно привлечение тьютора, как специалиста в области педагогики и психологии, способствующего установлению контакта между наставником и наставляемым и повышающего эффективности практической деятельности

## **5. Реализация модели наставничества в форме «учитель – учитель»**

5.1 Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) или педагога, находящегося в состоянии эмоционального/профессионального выгорания с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

5.2 Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

5.3 Результатом работы наставников является высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности 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 наставляемых классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

5.4 Наставник - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

5.4.1 Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

5.4.2 Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

5.5 Наставляемый - молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального\профессионального выгорания, хронической усталости. Этого нет в пункте 5.1

5.6 Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель - учитель» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами взаимодействия могут быть:

- «опытный педагог – молодой специалист» (приобретение молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы);
- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» (конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив);
- «педагог-новатор – консервативный педагог» (более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями);
- «опытный предметник – неопытный предметник» (опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету).

## **6. Реализация модели наставничества в форме «учитель – ученик (группа учеников)»**

6.1 Предполагает взаимодействие учителя (иного педагогического работника школы) и ученика (или группы учащихся) в процессе продуктивной деятельности.

6.2 Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося в различных видах продуктивной деятельности

Основные задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов школьников;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- сопровождение при подготовке к конкурсам, олимпиадам, соревнованиям;
- помощь в организации ученических коллективов при групповой продуктивной деятельности;
- сопровождение проектной и исследовательской деятельности учащихся;
- оказание помощи учащимся, имеющим проблемы социальной или профессиональной адаптации

6.3 Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы

организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Оцениваемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- повышение результативности участия школьников в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, исследовательских и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, числа социально и профессионально дезадаптированных обучающихся;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

6.4 Наставляемый – учащийся школы, участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке реализует конкретные задачи в практической деятельности, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

6.5. Наставник – педагог школы, участник программы наставничества, специалист с подтвержденным общественным признанием и положением, высоким социальным статусом и личностным потенциалом, способный к наставническому сопровождению определенного вида практической деятельности учащихся

6.6. Направления наставничества:

- учебное наставничество: наставничество в период подготовки к конкурсам, олимпиадам, в целях развития образовательных компетенций обучающихся;
- социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеклассной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-значимой деятельности, спортивным достижениям, мотивации к добровольческой и волонтерской деятельности;
- проектное наставничество: наставничество в период разработки и реализации индивидуальных итоговых проектов, образовательных или исследовательских проектов.

6.7. Наставничество реализуется как индивидуальное (направленное на одного обучающегося), так и групповое (направленное на группу обучающихся)

6.8 Примеры продуктивной деятельности учеников в рамках данной формы наставничества:

- подготовка к участию в предметных олимпиадах/конкурсах;
- участие в различных конкурсных проектах («Билет в будущее», «Большая Перемена» и др.);
- спортивная деятельность;
- туризм;
- предпринимательство;
- театральная деятельность;
- художественно-прикладное творчество;
- проектная деятельность;
- исследовательская деятельность.

## **7. Этапы реализации целевой модели наставничества**

7.1. Реализация целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 1 им.Г.И.Свердлова ст.Павловской 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.

7.2. Реализация целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 1 им.Г.И.Свердликоса ст.Павловской производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

7.3 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.

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

#### 7.4 Содержание основных этапов реализации целевой модели наставничества

№	Этап	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечить нормативно правовое оформление введения целевой модели наставничества;</li> <li>• информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов;</li> <li>• сформировать команду и выбрать куратора, отвечающего за реализацию программы;</li> <li>• определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;</li> <li>• сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества,</li> <li>• определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;</li> <li>• информировать аудитории через сайт школы о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.</li> </ul>
2.	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;</li> <li>• организовать сбор данных о наставляемых, в том числе сбор запросов наставляемых к программе</li> <li>• включить собранные данные в базу наставников, а также в</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>

		систему мониторинга влияния программы на наставляемых (удовлетворенности наставляемых процессом и результатом). не поняла фразу	
3.	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске реализации целевой модели наставничества; чего?</li> <li>• собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;</li> <li>• мотивировать наставников.</li> </ul>
4.	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы;</li> <li>• организовать отбор и обучение наставников</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Привлечь психологов, опытных педагогов к обучению наставников;</li> <li>• найти ресурсы для организации обучения</li> </ul>
5.	Формирование наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп;</li> <li>• обеспечить психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Привлечение психологов к составлению наставнических пар/групп.</li> </ul>
6.	Организация работы наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы;</li> <li>• проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;</li> <li>• при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</li> <li>• организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>• собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;</li> <li>• разработать систему поощрения наставников.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы</li> </ul>
7.	Завершение	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организовать сбор обратной</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ознакомление</li> </ul>



	наставничества	<p>связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>• реализовать систему поощрений наставников;</li> <li>• организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;</li> <li>• сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли</li> </ul>	<p>родительской общественности с итогами реализации целевой модели наставничества, это будет?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через размещение информации на школьном сайте.</li> </ul>
--	----------------	--	--

### **8. Права и обязанности участников целевой модели наставничества**

8.1. Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет куратор. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации. Куратором назначается представитель образовательной организации: заместитель директора образовательной организации по учебно-воспитательной/методической работе или учитель-предметник или педагог-психолог, классный руководитель. Это реально?

8.2. К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

8.3. В период наставничества наставник имеет право:

- знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;
- разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный план с учётом его образовательных потребностей, давать конкретные задания с определённым сроком подготовки;
- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения образовательных результатов наставляемого;
- мотивировать наставляемого на улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развивать у наставляемого гибкие навыки и метакомпетенции.

8.4. В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- контролировать и оценивать самостоятельно работу наставляемого;
- оказывать необходимую помощь наставляемому в рамках поставленных программой наставничества целей и задач;
- содействовать развитию общекультурного кругозора наставляемого;
- сопровождать обучающегося на места проведения профессиональных конкурсов, олимпиад и чемпионатов профессий согласно регламенту организаторов;
- разрабатывать совместно с наставляемым план индивидуального развития;
- предоставлять отчет о работе наставника;
- содействовать подготовке «портфолио достижений» наставляемого.

8.5. В период наставничества наставляемый имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- обращаться с просьбой о замене наставника к куратору.

8.6. В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, определенные планом наставничества в установленные сроки не поняла
- учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки.

8.7. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

#### 9. Результаты реализации целевой модели наставничества

9.1. Результатом реализации программы наставничества является высокий уровень включенности наставляемых и наставников во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации.

9.2. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций и др.;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;

- снижение числа обучающихся, состоящих на различных формах профилактических учетов;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

#### 10. Система стимулирования наставников

10.1. К числу мотивирующих наставника факторов относятся нематериальные и материальные формы поощрения.

10.2. Нематериальные формы поощрения:

- для детей-наставников благодарственные письма родителям; размещение фотографий лучших наставников на официальном сайте МБОУ СОШ №1 им. Г.И.Свердликова ст. Павловской; предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;
- для педагогов наставник, признанный лучшим, может быть награжден почетной грамотой; размещение фотографий лучших наставников на официальном сайте МБОУ СОШ №1 им. Г.И.Свердликова ст. Павловской.

10.3. Материальное поощрение педагогов-наставников осуществляется в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №1 станицы Павловской».

#### 11. Перечень документов, регламентирующих реализацию целевой модели наставничества

11.1. К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

- настоящее Положение;
- приказы руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- индивидуальный план работы наставника с наставляемым;
- План работы по реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 1 им.Г.И.Свердликова ст.Павловской на учебный год
- Ежегодный отчет о результатах реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 1 им.Г.И.Свердликова ст.Павловской за учебный год
- протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества.

#### 12. Порядок вступления в силу локального акта

12.1 Настоящее Положение обсуждается и принимается педагогическим советом МБОУ СОШ № 1 и утверждается приказом директора.

12.2 Положение публикуется на сайте МБОУ СОШ № 1 им. Г.И.Свердликова ст.Павловской.

Заместитель директора по МР



Е.В.Марина