



УТВЕРЖДАЮ
Директор МОБУ СОШ №17 «Родник»
О.В. Владимирова

01.09.2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Координационного совета
ДОО «Спартак»

А. Гаврилова
__ .09.2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Попечительского совета
МОБУ «СОШ №17 «Родник»

Соловьев А.А.
__ .09.2022 г.

Положение о наставничестве в МОБУ «СОШ № 17 «Родник»

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве в МОБУ «СОШ № 17 «Родник» разработано на основе Указа Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»; Стратегии развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010г.); Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р; Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённой Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р; Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями); методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденных распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

1.2. Настоящее положение определяет целевую модель наставничества в МОБУ «СОШ № 17 «Родник» (далее – школа).

1.3. В положении используются понятия:

1) наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

2) форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

3) наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает 3 новый опыт и развивает новые навыки и компетенции (в конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся»);

4) 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;

5) куратор – сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества;

6) целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе;

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

1.4. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности школы предусматривает независимо от форм наставничества две основные роли: наставляемый и наставник. В рамках данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 18 лет. В форме «учитель – учитель» наставляемым является педагогический работник до 35 лет, имеющий стаж педагогической работы до трех лет. В форме «студент – учитель» наставляемым является студент образовательной организации, проходящий практику в школе (для данной категории возрастной параметр не задается).

1.5. Наставниками могут быть учащиеся школы, представители сообщества выпускников школы, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица школы, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм

собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

1.6. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также педагог (студент) на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

II. Формы наставничества в школе

2.1. 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.

2.2. Целевая модель школы состоит из четырех форм наставничества: «ученик – ученик», «учитель – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – студент». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизменяемой с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы наставничества.

III. Форма наставничества «ученик – ученик»

3.1. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся школы, 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.

3.2. Целью данной формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

3.3. Результатами правильной организации работы наставников являются:

- оцениваемые в количественном отношении результаты (повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и школы; 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 КДН; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся; высокий уровень включенности наставляемых во все социальные,

культурные и образовательные процессы школы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе (микроклимат);

- результаты, оцениваемые опосредованно (обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций).

3.4. Портрет участников:

3.4.1.наставник - активный обучающийся 8 – 11 классов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов, олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность).

3.4.2.наставляемый:

а) пассивный, социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива;

б) активный обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

3.4.3. Возможные варианты программы наставничества, вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации); проектная деятельность, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство.

IV. Форма наставничества «учитель – ученик»

4.1. Форма наставничества «учитель – ученик» предполагает взаимодействие обучающегося и педагогического работника, располагающего ресурсами и оказывающего всестороннюю поддержку наставляемому.

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

4.3.Задачи взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и

коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества выпускников.

4.4.Результатами правильной организации работы наставников будут:

- оцениваемые в количественном отношении результаты (повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и школы; 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 КДН; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся; 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, лояльность учеников и будущих выпускников к школе);

- результаты, оцениваемые опосредованно (обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций).

4.5.Портрет участников:

4.5.1. наставник - педагог, имеющий профессиональные успехи (участник/победитель различных профессиональных конкурсов и мероприятий), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников. Наставник - консультант (создает комфортные условия для реализации задатков ребёнка, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем). Контролирует самостоятельную работу обучающегося. Наставник - предметник (педагог предметного направления, способный осуществлять всестороннюю поддержку при изучении школьником отдельных дисциплин);

4.5.2.наставляемый

а) пассивный, социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику степени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива;

б) активный обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

4.6. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна совместная работа при подготовке к

конкурсам и проектам и исследованиям, участие в олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации); подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство.

V. Форма наставничества «учитель – учитель»

5.1. Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает 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 первому разностороннюю поддержку.

5.2. Целью данной 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 школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

5.3. Задачи взаимодействия наставника с наставляемым: 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 школе; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество школы (как часть педагогического).

5.4. Результатами правильной организации работы наставников будут:

- оцениваемые в количественном отношении 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 наставляемым классах (группах); сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста);

- результаты, оцениваемые опосредованно (высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе; 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 школы и профессии).

5.5. Портрет участников:

5.5.1. наставник - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (квалификационную категорию, участник/победитель различных профессиональных конкурсов), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников. 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. Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

5.5.2.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 школы. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

5.6. Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в школе.

5.7.Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в школе: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров.

VI. Форма наставничества «работодатель – студент»

6.1.Форма наставничества «работодатель – студент». Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего и высшего профессионального образования, и школы с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а школе – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

6.2. Целью данной формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

6.3.Задачи деятельности наставника в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного

развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

6.4.Результатами правильной организации работы наставника будут:

- оцениваемые в количественном отношении результаты (улучшение образовательных результатов студента; численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в школе; численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных в школу молодых специалистов);
- результаты, оцениваемые опосредованно (повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности).

6.5.Портрет участников:

6.5.1. наставник - неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией (первая и высшая квалификационная категория). Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге;

6.5.2. наставляемый – студент организации среднего или высшего профессионального образования.

6.6. Реализация программы наставничества осуществляется по вариантам:

1) мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории; взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»;

2) краткосрочное взаимодействие (производственная практика), в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;

3) взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

4) взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие

конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

6.7. Область применения в рамках образовательной программы: производственная практика, встречи, собеседования, дискуссии, проектная деятельность, экскурсии на предприятие, краткосрочные стажировки. В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, гранты от предприятий, отдельные рабочие программы и курсы, возглавляемые представителем предприятия.

6.8. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

VII. Реализация целевой модели наставничества в школе

7.1. Целевая модель наставничества в школе осуществляется путем реализации программы наставничества – комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленного на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

7.2. Реализация программы наставничества в школе 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.

7.3. Очередность и содержание этапов реализации программы наставничества в школе.

7.3.1. Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества.

Задачи этапа: получить поддержку концепции наставничества внутри и вне школы; собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников; формирование мотивированной команды и назначение куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества.

Проведение работы вне школы (информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т. д.).

Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы

(кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Содержание 1 этапа	Работа внутри учреждения	Работа с внешней средой
Подготовка условий для запуска программы наставничества	- 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, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества; - определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние	- определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; - информировать аудиторию через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия

7.3.2. Второй этап - формирование базы наставляемых.

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов школы, которые можно решить с помощью наставничества (низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания у педагогов, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т. д.).

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре школы – на взаимодействии с коллективом и обучающимися (проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, участников предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации, привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета, заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных;

проведение мониторинга, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых).

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

Содержание 2 этапа	Работа внутри учреждения	Работа с внешней средой
Формирование базы наставляемых	- информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; - 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	

7.3.3. Этап 3 - формирование базы наставников.

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Работа включает действия по формированию базы наставников из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, проектных групп, спортивных секций); педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; родителей обучающихся – активных участников жизни школы. Работа вне школы включает действия по формированию базы наставников из числа: выпускников, сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; сотрудников некоммерческих организаций; представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи. Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

По окончании данной работы у школы должна быть сформирована база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников). База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в школе и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества. Файл представлен в виде электронной таблицы,

включающей следующие столбцы: личные данные наставника, список его компетенций, описание жизненного опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы и контактные данные для связи. Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.

Содержание 3 этапа	Работа внутри учреждения	Работа с внешней средой
Формирование базы наставников	- информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся	- взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников

7.3.4. Этап 4 - отбор и обучение наставников.

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми.

Отбор наставников осуществляется в соответствии с критериями отбора и с учётом запроса наставляемых. Отбор осуществляется методом собеседования в свободной форме со всеми потенциальными наставниками. Собеседование включает вопросы, позволяющие получить дополнительные к указанным в базе наставников сведения (вопросы о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества).

Программа обучения наставников. Программа обучения наставников учитывает основные задачи, которые им предстоит решать. Во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с группой (при форме группового наставничества) с семьей наставляемого и др. Обучение предполагает актуализацию профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции – как теоретических, так и практических. Темы для обучения могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование современных навыков и компетенций и т. д. Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Обучение наставников обучающихся осуществляет куратор, обучение наставников – педагогов может осуществляться в рамках программ повышения квалификации.

Содержание 4 этапа	Работа внутри учреждения	Работа с внешней средой
Отбор и обучение наставников	- разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; - организовать отбор и обучение наставников	- найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)

7.3.5. Этап 5 - формирование наставнических пар или групп.

Основная задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый», либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. Основные критерии: профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых; у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп проводятся мероприятия: 1) общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате; 2) обратная связь от участников общей встречи – как от наставников, так и наставляемых; 3) анализ обратной связи на предмет максимальных совпадений; 4) информирование участников об итогах встречи (независимо от ее формата) и фиксация сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора; 5) обмен участниками программы наставничества контактами

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

Содержание 5 этапа	Работа внутри учреждения	Работа с внешней средой
Формирование наставнических пар или групп	-разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; - - обеспечить сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника	- привлечь сообщество к формированию пар или групп

7.3.6. Этап 6 - организация работы наставнических пар или групп.

Первая встреча-знакомство участников: куратор, наставник, наставляемый. Куратор представляет участников, сообщает о сроках программы, а также о

важности ответственной позиции, доверия и вовлеченности программу наставничества. Отдельно проговариваются и также закрепляются темы: конфиденциальности взаимодействия (и исключений); необходимости честной и открытой коммуникации; личных границ взаимодействия; обмена контактами.

Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.

Содержание 6 этапа	Работа внутри учреждения	Работа с внешней средой
Организация работы наставнических пар или групп	- 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 партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы

7.3.7. Этап 7 - завершение наставничества.

В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия: 1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т. д.); 2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т. п.). Процедура завершения взаимодействия наставника с наставляемым обязательно сопровождается куратором программы.

Программа завершается путем проведения личной встречи всех участников (куратора, наставляемого, наставника), подготовкой отчета наставника.

Содержание 7 этапа	Работа внутри учреждения	Работа с внешней средой
Завершение наставничества	- 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; - 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 наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	- привлечь местное сообщество к оценке эффективности реализации программы; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участие в конкурсах, др.

7.4. Подведение итогов программы наставничества в школе представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Возможно публичное подведение итогов, которое предполагает проведение открытого праздничного мероприятия («странички» в плане мероприятия).

VIII. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

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

- настоящее Положение;
- приказ руководителя школы о назначении наставников;
- программа наставничества (приложение № 1);
- журнал наставника (приложение № 2);

- ежегодный отчет наставника (приложение № 3);
- анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого (при необходимости);
- протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества (при наличии);
- соглашение между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний (приложения № 4 - 5);
- согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние (приложение № 6).

Наставник _____
 (ФИО полностью, должность)
 Наставляемый _____
 (ФИО полностью, должность/статус)

№ п.п.	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка наставника о выполнении

Наставник _____ / _____
 (должность) (ФИО) (подпись)
 Ознакомлен / _____ / _____
 (ФИО наставляемого) (подпись)

Приложение № 2

Журнал наставника

Дата	Тема встречи

Приложение № 3

Отчет наставника

№ п.п.	Ф.И.О. наставляемого	Планируемые результаты наставничества	Краткая характеристика достигнутых показателей

Наставник	
_____/_____/	
(Ф.И.О.)	(подпись)
Дата:	

Дата: _____

Я, наставник _____, беру в
(Ф.И.О.)
наставляемые специалисты (ученики) _____.
(Ф.И.О.)

Обязуюсь осуществлять наставничество в форме: «ученик – ученик», «учитель –
(нужное подчеркнуть)
ученик», «учитель – учитель», «работодатель - студент».

Я, наставляемый _____, согласен на
осуществление наставничества _____
(Ф.И.О.)

в форме: _____.

Мне разъяснены цели, задачи, сроки наставничества.

Наставник		Наставляемый	
_____/_____/_____ (Ф.И.О.) (подпись)		_____/_____/_____ (Ф.И.О.) (подпись)	

**Соглашение между наставником и законными представителями
наставляемого**

Ф.И.О.: _____

Дата: _____

Давая разрешение на участие моего ребенка в программе наставничества, я соглашаюсь с нижеследующим:

1) позволить моему ребенку принять участие в программе наставничества и взаимодействовать с назначенным и одобренным мной наставником _____ (ФИО наставника)

2) соблюдать и контролировать соблюдение моим ребенком всех правил и положений программы, изложенных куратором, и условия данного соглашения

3) поддерживать участие моего ребенка в мероприятиях в рамках наставнической программы, позволяя ему встречаться с наставником не реже восьми часов в месяц и еженедельно общаться с ним на протяжении года

4) помогать моему ребенку вовремя приходить на встречи или уведомлять наставника по телефону не менее чем за 24 часа, если ребенок не может прийти на встречу

5) регулярно и открыто общаться с куратором программы по его просьбе

6) информировать куратора программы обо всех трудностях и проблемах, возникающих в ходе развития наставнических отношений

7) принять участие в процедуре завершения отношений

8) уведомить куратора программы о каких-либо изменениях адреса или номера телефона

9) предоставлять куратору программы и наставнику актуальную информацию об изменении состояния ребенка.

Я понимаю, что контакты с наставником вне рамок программы в будущем допускаются только при согласии наставника, наставляемого и родителя/опекуна при обязательном информировании об этом куратора программы и директора школы.

Директор МОБУ «СОШ № 17 «Родник»

_____/_____/

«__» _____ 202_

_____/_____/

Законный представитель
наставляемого

г.

«__» _____ 202_г.

Ф.И.О. субъекта персональных данных
(серия и номер паспорта, кем и когда выдан)
(адрес места жительства)

(нужное подчеркнуть/указать)

Подтверждаю, что я ознакомлен с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» в части права субъекта персональных данных, права и обязанности в области защиты персональных данных мне разъяснены.

« _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)
» 20 _____ г.