

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Ярковская основная общеобразовательная школа»
Усть-Ишимского муниципального района Омской области**

646599, РФ, Омская область, Усть-Ишимский район, с. Ярково, ул. Октябрьская, 16, тел 8(38150)2-48-38

Приказ

12.11.2020 г.

с.Ярково

№54

**О внедрении целевой модели
наставничества**

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (далее – Целевая модель наставничества), в целях достижения результата показателя регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» (Вовлечение в различные формы наставничества и сопровождения не менее 70% обучающихся),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить в МБОУ «Ярковская ООШ» целевую модель наставничества.
2. Расулову Галину Бикбулатовну заместителя директора по учебно-воспитательной работе назначить куратором внедрения Целевой модели наставничества.
3. Куратору Расуловой Галине Бикбулатовне обеспечить создание условий для внедрения Целевой модели наставничества в период с 2020 по 2024 годы.
4. Утвердить состав рабочей группы, осуществляющей организационную, методическую и аналитическую деятельность по внедрению Целевой модели наставничества:

руководитель рабочей группы:

Саитова Наиля Шайхиевна, учитель русского языка МБОУ «Ярковская ООШ»

члены рабочей группы:

Мачитова Лилия Алиулловна, учитель начальных классов МБОУ «Ярковская ООШ»;

Рахматулинга Мансура Сахавиевна, учитель русского языка МБОУ «Ярковская ООШ» ;

Мачитов Олег Ризванович , учитель информатики МБОУ «Ярковская ООШ» ;

Гафарова Алсу Рамильевна, старшая вожатая МБОУ «Ярковская ООШ» ;

5. Разработать и утвердить:

5.1. План («Дорожная карта») о внедрении целевой модели наставничества до 01.12.2020 г. (Приложение 1)

5.2. Положение о реализации программы наставничества в МБОУ «Ярковская ООШ» (Приложение 2);

5.3. План внедрения «Дорожной карты» целевой модели наставничества (Приложение 3).

5.4. Положение о программе наставничества в МБОУ «Ярковская ООШ» (формы «ученик-ученик»). (Приложение 4)

5.5. Положение о программе наставничества в МБОУ «Ярковская ООШ» (форма «учитель-учитель») (Приложение 5).

5.6. Положение о программе наставничества в МБОУ «Ярковская ООШ» (форма «работодатель-ученик») (Приложение 6).

6. Кадыров Марат Масгудович, учитель физики МБОУ «Ярковская ООШ»
(должность, ФИО)

обеспечить организационно-техническое сопровождение исполнения мероприятий в рамках реализации Дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества.

7. Мачитов Олег Ризванович, учитель информатики МБОУ «Ярковская ООШ»
(должность, ФИО)

Осуществлять системное информационное сопровождение деятельности по реализации Целевой модели наставничества.

8. Расуловой Галине Бикбулатовне заместителю директора по УВР
(должность, ФИО куратора)

организовывать проведение мониторинга эффективности реализации Целевой модели наставничества до 20 декабря и 20 мая ежегодно.

9. Расуловой Галине Бикбулатовне заместителю директора по УВР
(должность, ФИО куратора)

вносить ежегодно в срок не позднее 20 декабря информацию о количестве участников программы (системы) наставничества в МБОУ «Ярковская ООШ» соответствующую форму федерального статистического наблюдения и направлять внесенные данные в Региональный наставнический центр.

10. Расуловой Галине Бикбулатовне заместителю директора по УВР
(должность, ФИО куратора)

предоставлять статистическую информацию, результаты по внедрению Целевой модели наставничества по запросам Регионального наставнического центра.

11. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ «Ярковская ООШ»
_____ (ФИО)

М.П.

С приказом ознакомлены:

**ДОРОЖНАЯ КАРТА
РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ МЕРОПРИЯТИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПРОЦЕССОМ ВНЕДРЕНИЯ
ШКОЛЬНОЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ «Ярковская ООШ»
в 2020 -2024 гг.**

Список используемых сокращений:

ЦМН - целевая модель наставничества

№/№	Наименование целевого направления плана		Срок реализации		Ответственный за исполнение мероприятия
	Мероприятие	Результат	Дата начала	Дата окончания	
1. Правовое и управленческое регулирование внедрения ЦМН					
<i>1.1. Нормативно-правовое обеспечение</i>					
1.1.1.	Изучение федеральной нормативной базы особенностей организации внедрения 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	Изучены основные позиции правового поля, нормативной базы для организации внедрения РЦМН (методология наставничества, методические рекомендации ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145; распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145; анализ паспортов региональных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка»,	12.11.2020	01.12.2020	Куратор внедрения Целевой модели наставничества.

№/№	Наименование целевого направления плана		Срок реализации		Ответственный за исполнение мероприятия
	Мероприятие	Результат	Дата начала	Дата окончания	
		«Молодые профессионалы», «Учитель будущего»)			
1.1.2.	Создание рабочей группы	Приказ директора школы		12.11.2020	Директор школы
<i>1.2. Финансовое обеспечение</i>					
1.2.1.	Материальное обеспечение, определение фонда оплаты труда	Внесение изменений в положение об оплате труда	12.11.2020	01.12.2020	Администрация
<i>1.3. Кадровое обеспечение</i>					
1.3.1.	Внесение изменений в штатное расписание;	Внесение изменений в должностные обязанности	12.11.2020	01.12.2020	Администрация
1.3.3.	Организация деятельности модели	Разработано и утверждено Положение о деятельности Разработаны должностные инструкции	12.11.2020	01.12.2020	Администрация
<i>1.4. Материально-техническое обеспечение</i>					
1.4.2.	Ревизия материально-технического оснащение школы	В школе создана необходимая материально-техническая база для функционирования	12.11.2020	31.12.2021	«Администрация
2. Организационно-методическое сопровождение внедрения ЦМН в МБОУ «Ярковская ООШ»					
2.1.	Разработка ЦМН	Разработана и утверждена целевая модель наставничества; определены концептуальные подходы, актуальность, принципы внедрения модели наставничества	12.11.2020	01.12.2020	Куратор внедрения Целевой модели наставничества
2.2.	Разработка алгоритма внедрения ЦМН	Разработаны конкретные шаги (этапы) управления процессом внедрения модели наставничества в муниципальных районах	12.11.2020	01.12.2020	Рабочая группа
2.3.	Разработка школьных планов внедрения и реализации модели наставничества	Создан план внедрения и реализации ЦМН. Описаны основные этапы, сроки, исполнители, результат внедрения модели наставничества	12.11.2020	01.12.2020 - далее ежегодно	Рабочая группа

№/№	Наименование целевого направления плана		Срок реализации		Ответственный за исполнение мероприятия
	Мероприятие	Результат	Дата начала	Дата окончания	
		на уровне школы в соответствии с поставленными задачами			
2.4.	Разработка локальной нормативно-правовой базы, необходимой для внедрения целевой модели наставничества	Разработан пакет организационно-распорядительных документов для внедрения и реализации ЦМН МБОУ «Ярковская ООШ»	12.11.2020	16.12.2020-дополнение по мере необходимости ежегодно	Рабочая группа
2.5	Создание и предоставление для коллективного пользования информационных и учебно-методических материалов по вопросам внедрения целевой модели наставничества	Разработаны и размещены информационные и организационно-методические материалы в открытом доступе на сайте школы по вопросам внедрения и реализации ЦМН	12.11.2020	30.11.2024-дополнение по мере необходимости ежегодно	Рабочая группа
3. Реализация программ наставничества (проектов) в МБОУ «Ярковская ООШ»					
3.1.	Определение перечня - участников внедрения ЦМН по разработанным критериям	Разработаны критерии отнесения членов коллектива к участникам модели наставничества. Составлен и утвержден перечень участников внедрения ЦМН	12.11.2020	30.11.2024-ежегодно (по отдельному плану)	Рабочая группа
3.3.	Проведение цикла обучающих, информационных (консультационных) мероприятий для участников модели наставничества по вопросам ее внедрения	План обучающих (консультационных) мероприятий по вопросам внедрения ЦМН (семинары, вебинары, ВКС, выездные сессии и т.п.)	07.12.2020	25.12.2024-ежемесячно	Куратор внедрения Целевой модели наставничества
3.4.	Реализация программ наставничества различных форм в образовательных организациях согласно ежегодным целевым показателям	Осуществляется реализация программ наставничества различных согласно планам	12.10.2020	25.12.2024	Участники ЦМН
4. Информационное сопровождение и продвижение практики ЦМН					

№/№	Наименование целевого направления плана		Срок реализации		Ответственный за исполнение мероприятия
	Мероприятие	Результат	Дата начала	Дата окончания	
4.1.	Информирование заинтересованных групп общественности о внедрении целевой модели наставничества в МБОУ «Ярковская ООШ»	Создан медиа-план	01.12.2020	30.12.2024 далее ежегодно (по отдельному плану)	Куратор внедрения Целевой модели наставничества
4.2	Разработка информационно-презентационных материалов о внедрении региональной целевой модели наставничества (подборка фото и видео-материалов, создание презентации;	Подготовлены материалы: релиз о старте внедрения; фото и видео-материалы для размещения на сайте, тексты информационных писем; раздаточные материалы	12.12.2020	30.12.2024 далее ежегодно (по отдельному плану)	Участники ЦМН
4.3.	Разработка и информационное наполнение сайта школы	Обеспечена доступность информации о внедрении целевой модели наставничества	25.12.2020	31.12.2024	Куратор внедрения Целевой модели наставничества
4.5.	Подготовка печатных, электронных материалов, сборника статей из опыта внедрения целевой модели наставничества в школе	Печатные, электронные материалы с описанием опыта внедрения целевой модели наставничества в школе	25.12.2020-	20.12.2024 далее ежегодно (по отдельному плану)	Куратор внедрения Целевой модели наставничества
5. Аналитическая деятельность. Мониторинг и контроль эффективности внедрения ЦМН					
5.1.	Анализ практик наставничества в МБОУ «Ярковская ООШ»	Составлена аналитическая справка о практиках наставничества в МБОУ «Ярковская ООШ»	25.12.2020-	далее ежегодно 10.10.2024	Куратор внедрения Целевой модели наставничества
5.7	Предоставление отчетности: оценка эффективности внедрения целевой модели и реализации программ наставничества	Отчет о внедрении и реализации ЦМН. Аналитическая справка.	27.12. 2020	27.12. 2024 – далее ежегодно	РНЦ

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Ярковская основная общеобразовательная школа»
Усть-Ишимского муниципального района Омской области

646599, РФ, Омская область, Усть-Ишимский район, с. Ярково, ул. Октябрьская, 16, тел 8(38150)2-48-38

Приложение 2 к приказу
№ 54 от 12.11. 2020 г.

Утверждаю.

Директор _____ /Кадыров М.М./
№ 54 от 12.11. 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о реализации программы (системы) наставничества
в МБОУ «Ярковская ООШ»

1. Общие положения (термины и понятия)

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, порядок внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования (далее – Целевая модель наставничества) в образовательной организации, права и обязанности наставников и наставляемых, куратора внедрения Целевой модели наставничества.

1.2. Целевая модель наставничества реализуется на основании Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации №Р-145 от 25.12.2019 г., а также в целях реализации федеральных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка", "Молодые профессионалы" национального проекта "Образование".

1.3. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

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

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

Наставляемый – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и любой педагог, изъявивший желание.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, выпускники, представители родительского сообщества, педагоги и специалисты образовательной организации или иных предприятий и организаций любых форм собственности, изъявившие готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества в части профессионального самоопределения обучающихся.

Куратор – заместитель директора по учебно-воспитательной работе МБОУ «Ярковская ООШ», который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

Метакомпетенции– "гибкие" навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции. Например, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др.

Дорожная карта – универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта/организации/стратегии и т.д. с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

Медиаплан – инструмент для организации системного и последовательного информационного сопровождения события через размещение контента на определенных информационных ресурсах. Контент– информационное наполнение медиаресурса. Формы контента: пресс-релиз (за 3-5 дней до события), пост-релиз (в течение 1 дня после организации события), дайджест, альбом фотографий, плейлист (тематическая музыкальная подборка), образовательные лонгриды (посты/статьи более 2000 знаков) и др.

2.

Цель задачи

2.1. Целью реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников в том числе молодых специалистов МБОУ «Ярковская ООШ».

2.2. Задачи внедрения Целевой модели наставничества *(могут быть конкретизированы, учитывая специфику образовательной организации)*:

– улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее – образовательные организации) 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 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 котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

3. Механизм реализации программы (системы) наставничества

3.1. Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных специалистов и педагогических работников МБОУ «Ярковская ООШ»

3.2. Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- разработка и реализация Дорожной карты по внедрению Целевой модели наставничества;
- организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- организация аналитической и информационной работы через разработку медиа плана в рамках компетенций;
- организация отбора и обучения наставников;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;
- формирование наставнических пар и групп;
- осуществление своевременной и систематической отчетности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в образовательной организации;
- участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;
- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества по форме (Приложение 2а)

3.3. Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по следующим формам:

- "ученик – ученик";
- "учитель –учитель";
- "работодатель –ученик";
- "студент –ученик";
- "работодатель –студент".

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

3.4. Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «Ярковская ООШ»

3.5. и организуется 1 раз в полгода до 20 декабря и до 20 мая ежегодно. Ежегодно в срок не позднее 30 декабря в региональный наставнический центр направляется информация о количестве участников программы (системы) наставничества по соответствующей форме федерального статистического наблюдения.

3.6. При организации работы наставнической группы наставником и наставляемым в обязательном порядке заполняется согласие на обработку персональных данных (Приложение 2б) и соглашение между наставником и наставляемым (Приложение 2в), копия данного соглашения хранится в образовательной организации на базе которой внедряется Целевая модель наставничества. В случае, если участники или один из участников наставнической пары несовершеннолетние, то соглашение заключается родителем (законным представителем) несовершеннолетнего.

3.7. Информационная поддержка системы наставничества осуществляется через размещение информации на официальном сайте и в группе в социальной сети "ВКонтакте" МБОУ «Ярковская ООШ»

3.8. в соответствии с разработанным медиапланом. Обновление информации на ресурсах осуществляется по необходимости, но не реже 1 раза в неделю.

4. Функции куратора внедрения Целевой модели наставничества

4.1. Куратор назначается решением
руководителя МБОУ «Ярковская ООШ»

4.2. Куратор выполняет следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников инаставляемых;
- организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения;
- контроль за организацией мероприятий Дорожной карты, внедрения Целевой модели наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план (Приложение 2г) – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- Предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

5.2. Наставник имеет право:

- Способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- Совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. Наставляемый обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

6.2. Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по

волнующим вопросам;

– при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

7.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами на региональном и федеральном уровнях и вновь принятыми локальными нормативными актами.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Ярковская основная общеобразовательная школа»
Усть-Ишимского муниципального района Омской области

646599, РФ, Омская область, Усть-Ишимский район, с. Ярково, ул. Октябрьская, 16, тел 8(38150)2-48-38

Приложение 3 к приказу
№ 54 от 12.11. 2020 г.

Утверждаю.

Директор _____ /Кадыров М.М./

№ 54 от 12.11. 2020г

План внедрения «Дорожной карты» целевой модели наставничества

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	12.11.2020 г.	Администрация
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	29.12.2020	Администрация
1.3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями районных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	01.12.2020	Администрация
1.4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	01.12.2020	Куратор ЦМН
2	Формирование базы наставляемых Задача: выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	01.12.2020	Рабочая группа

2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	01.12.2020	Рабочая группа
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	02.12.2020	Куратор ЦМН
3	Формирование базы наставников Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников Результат: сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	25.12.2020	Рабочая группа
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	25.12.2020	Рабочая группа
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	25.12.2020	Рабочая группа
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	26.12.2020	Куратор ЦМН
4	Отбор и обучение наставников Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	26.12.2020	Рабочая группа
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	26.12.2020	Рабочая группа
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	27.12.2020	Рабочая группа
4.4	Обучение наставников	28.12.2020	Рабочая группа

5	Формирование наставнических пар или групп Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	09.01.2021	Рабочая группа
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	09.01.2021	Рабочая группа
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	09.01.2021	Куратор ЦМН
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	09.01.2021	Куратор ЦМН
6	Организация работы наставнических пар или групп Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	10.01.2021	Рабочая группа
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого		Рабочая группа
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым		Рабочая группа
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого		Рабочая группа
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества		Куратор ЦМН
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого		Куратор ЦМН
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых		Куратор ЦМН
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества		Куратор ЦМН
7	Завершение наставничества Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к		

	<p>программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров</p> <p>Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций		Куратор ЦМН
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников		Куратор ЦМН
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества		Куратор ЦМН
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников		Куратор ЦМН
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы		Куратор ЦМН
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров		Куратор ЦМН
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		Куратор ЦМН
7.8	Формирование долгосрочной базы наставников		Куратор ЦМН

Приложение 4 к приказу
№ 54 от 12.11. 2020 г.

Утверждаю.

Директор _____ /Кадыров М.М./
№ 54 от 12.11. 2020г.

Примерное положение о программе наставничества в МБОУ «Ярковская ООШ» (формы «ученик» - «ученик»)

1. Общеположения

1.1. Настоящее положение о программе наставничества разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями), методологией (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. №Р-145).

1.2. Настоящее Положение о программе наставничества в образовательной организации (далее – Положение) является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества и регламентирует вопросы организации наставнической работы в образовательной организации.

1.3. Целью программы наставничества является разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями.

- 1.4. Основными задачами реализации программы наставничества являются:
- помощь обучающимся в реализации лидерского потенциала;
 - улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций;
 - создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
 - формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

В соответствии с поставленными целями и задачами в образовательной организации закрепляется наставничество в форме «ученик-ученик».

Выбранная форма предполагает взаимодействие обучающихся 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, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

- 1.5. 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 соответствии с целями и задачами, которые планируется решать в образовательной организации с помощью наставничества, наставляемый может быть:

- социально или ценностно дезориентированный обучающийся на более низком по отношению к наставнику уровне образования, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива;
- обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

1.6. Наставник – участник программы наставничества, активный обучающийся старшего уровня образования, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, 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.

1.7. 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.

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

2. Права и обязанности участников программы наставничества

2.1. Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет куратор. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации. Куратором может стать представитель образовательной организации (учитель-предметник, педагог-психолог, классный руководитель или заместитель директора образовательной организации по учебно-воспитательной работе), организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, добровольческой (волонтерской) деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6 В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;
- 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.

2.7. Назначение наставника производится при обоюдном согласии

предполагаемого наставника и наставляемого.

3. Результаты реализации программы наставничества

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

3.2. 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.

4. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

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

- настоящее Положение;
- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- индивидуальный план работы наставника с наставляемым;
- журнал наставника;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого лица;
- программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
- соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- личные заявления наставников и наставляемых лиц.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Ярковская основная общеобразовательная школа»
Усть-Ишимского муниципального района Омской области

646599, РФ, Омская область, Усть-Ишимский район, с. Ярково, ул. Октябрьская, 16, тел 8(38150)2-48-38

Приложение 5 к приказу
№ 54 от 12.11. 2020 г.

Утверждаю.

Директор _____ /Кадыров М.М./
№ 54 от 12.11. 2020г.

**Положение о программе наставничестве
в МБОУ «Ярковская ООШ» (форма «учитель-учитель»)**

1. Общеположения

1.1. Настоящее положение о наставничестве для педагогических работников (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями), Трудовым кодексом РФ, методологией (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практикобмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), паспортом регионального проекта «Учительбудущего».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок осуществления наставничества в образовательных организациях (далее соответственно - ОО, наставничество) и условия стимулирования педагогов ОО, осуществляющих наставничество (далее – *Наставник*), с учетом оценки результативности их деятельности.

1.3. Наставничество осуществляется лицами, имеющими опыт педагогической работы более 5 лет, в целях содействию профессиональному развитию молодых педагогов, направленному на формирование знаний и умений, необходимых для обеспечения образовательной деятельности на высоком профессиональном уровне, и воспитания добросовестного отношения к исполнению должностных обязанностей.

1.4. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество – педагогический работник со стажем работы менее 3 лет, в том числе выпускник профессиональной образовательной организации или образовательной

организации высшего образования, впервые принятый на работу и не имеющий необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей (*далее – Наставляемое лицо*).

Наставник – педагог, назначенный ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество в образовательной организации.

К работе по наставничеству могут привлекаться также ветераны организации.

Наставником при необходимости может быть молодой специалист/педагог.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у Наставляемого лица необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.5. Целью наставничества является успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

1.6. Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
- ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации.

2. Права и обязанности участников программы наставничества

2.1. Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе или иное должностное лицо (*далее – Куратор*).

2.2. К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой Наставников и Наставляемых лиц;
- организация обучения Наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль проведения программы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества.

2.3. Куратор подбирает Наставника из педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющими стабильные положительные показатели в работе, системное представление о педагогической деятельности в работе образовательной организации, а также способными и готовыми делиться профессиональным опытом.

2.4. Утверждение кандидатуры Наставника осуществляется приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации (с указанием сроков наставничества). Допускается, что Наставник одновременно может осуществлять наставничество над несколькими лицами, что определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы.

2.5. Наставничество осуществляется при обоюдном согласии предполагаемого Наставника и Наставляемого лица, за которым он будет закреплен с обязательным письменным согласием Наставника, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество (в виде проставления отметки об отсутствии возражений на представлении педагогического совета или методического объединения ОО и распорядительном акте ОО), а также в виде соглашения между Наставником и Наставляемым лицом.

2.6. Наставник прикрепляется к Наставляемому лицу на срок от одного месяца до трех лет в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество. В случае быстрого и эффективного освоения Наставляемым лицом необходимых профессиональных знаний и навыков по ходатайству Наставника перед руководителем наставничество может быть завершено досрочно.

2.7. Для реализации наставничества в образовательной организации Наставником составляется индивидуальный план работы, исходя из потребностей Наставляемого лица. Индивидуальный план подписывается Наставляемым лицом по согласованию с Наставником.

2.8. Показателями оценки эффективности работы Наставника являются результаты мониторинга на промежуточных и итоговых этапах наставнической деятельности, которые проводит Куратор.

2.9. Обязанности Наставника:

- знать и способствовать изучению Наставляемым лицом нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность образовательной организации, локальных актов, определяющих его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОО и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- разработать совместно с Наставляемым лицом индивидуальный план с

учетом уровня педагогической, методической и профессиональной подготовки Наставляемого в предметной области, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- мотивировать Наставляемое лицо на работу над повышением профессионального мастерства, овладением практическими навыками по занимаемой должности;

- демонстрировать Наставляемому лицу передовые методы и формы работы, анализировать и вместе с Наставляемым лицом оценивать самостоятельное проведение Наставляемым лицом учебных и внеклассных занятий;

- привлекать Наставляемое лицо к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- подводить итоги профессиональной адаптации Наставляемого лица, составлять отчет по итогам реализации программы наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации и с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

2.10. Права Наставника:

- запрашивать рабочие отчеты у Наставляемого лица, как в устной, так и в письменной форме;

- требовать выполнения Наставляемым лицом предусмотренных настоящим Положением обязанностей;

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью Наставляемого лица;

- вносить предложения о применении к Наставляемому лицу мер поощрения и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, связанными с наставничеством и требующими решения руководителя ОО или Куратора.

2.11. Обязанности Наставляемого лица:

- изучать нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность образовательной организации, локальные акты, определяющие его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОО и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять индивидуальный план в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у Наставника передовым методам и формам работы, стремиться выстраивать правильные взаимоотношения с педагогическим коллективом;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- отчитываться о проделанной работе Наставнику в установленные сроки.

2.12. Наставляемый имеет право:

- в индивидуальном порядке обращаться к Наставнику по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

- вносить на рассмотрение администрации ОО предложения по

совершенствованию и завершению программы наставничества;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним пояснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

3. Результаты реализации программы наставничества

3.1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

3.2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Наставляемые лица 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.

3.3. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству 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 классах (группах), с которыми работает Наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

4. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы Наставничества

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

- настоящее Положение;
- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- индивидуальный план работы Наставника с Наставляемым лицом;
- журнал Наставника;

- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
- соглашение между наставником и наставляемым;
- протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- личные заявления наставников и наставляемых лиц.

Приложение 6 к приказу
№ 54 от 12.11. 2020 г.

Утверждаю.

Директор _____ /Кадыров М.М./
№ 54 от 12.11. 2020г.

Положение о программе наставничества в МБОУ «Ярковская ООШ»(форма «работодатель» «ученик»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о программе наставничества разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями), Трудовым кодексом РФ, методологией (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. №Р-145).

1.2. Настоящее Положение о программе наставничества в МБОУ «Ярковская ООШ» (далее – Положение) является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества и регламентирует вопросы организации наставнической работы в образовательной организации.

1.3. Целью программы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся, прикладное знакомство с профессией.

1.4. Основными задачами реализации программы наставничества являются:

- помощь в раскрытии и оценке своего личностного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

1.5. В соответствии с поставленными целями и задачами в образовательной

организации закрепляется наставничество в форме «работодатель-ученик». Закрепленная положением форма «работодатель-ученик» предполагает взаимодействие обучающихся основного и среднего звена (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.

1.6. Наставляемый - участник программы наставничества, обучающийся старших классов средней школы.

В соответствии с целями и задачами, которые планируется решать в образовательной организации с помощью наставничества, наставляемый может быть:

- социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков;
- 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 ее сообщества.

1.7. Наставник - участник программы наставничества, представитель предприятия (организации), равнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

1.8. Направления наставничества:

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности.

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

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

2. Права и обязанности участников программы наставничества

2.1. Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет куратор. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации (учитель-предметник, педагог-психолог, классный руководитель или заместитель директора образовательной организации по учебно-воспитательной работе), представитель организации - партнера программы, представитель некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

2.2. К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

2.3. 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 на улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развивать гибкие навыки и метакомпетенции.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;
- 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.

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

3. Результаты реализации программы наставничества

3.1. Результатом реализации программы наставничества будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательной организации, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов.

3.2. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- 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 региональных предприятиях выпускников.

4. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

4.1. К документам, регламентирующим реализацию программы

наставничества, относятся:

- настоящее Положение;
- соглашение между образовательной организацией и региональным предприятием (организацией);
- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- индивидуальный план работы Наставника с Наставляемым лицом;
- журнал Наставника;
- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
- протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- личные заявления наставников и наставляемых лиц.