

2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих

их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и

наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. Наставляемый - участник программы наставничества, который через

взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает

конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает

новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2.5. Наставник - участник программы наставничества, имеющий

опыт в достижении жизненного, личностного профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по

общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам,

который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и

процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

2.8. Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает

эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает

личными ресурсами

**3 Цели и задачи наставничества**

3.1. Целью наставничества в школе является максимально полное

раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной

личной и профессиональной самореализации в современных условиях

неопределенности, а также создание условий для формирования

эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной

ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее -

педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Троицкая СОШ имени Героя Советского Союза А.Г. Котова».

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

¬ разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения

целевой модели;

¬ разработка и реализация программ наставничества;

¬ реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и

контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе

наставничества;

¬ осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых

специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

¬ проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности

программ наставничества в школе;

¬ формирования баз данных программ наставничества и лучших

практик;

¬ обеспечение условий для повышения уровня профессионального

мастерства педагогических работников, задействованных в реализации

целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

**4. Организационные основы наставничества**

4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа

директора школы.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор,

заместитель директора школы по учебно – методической работе.

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом

директора школы.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу

куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется

директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и

иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях

педагогов и подростков - будущих участников программы.

4.6. Наставляемым могут быть обучающиеся:

¬ проявившие выдающиеся способности;

¬ демонстрирующие неудовлетворительные результаты;

¬ с ограниченными возможностями здоровья;

¬ попавшие в трудную жизненную ситуацию;

¬ имеющие проблемы с поведением;

¬ не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

4.7. Наставляемыми могут быть педагоги:

¬ молодые специалисты;

¬ находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической

усталости;

¬ находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

¬ желающие овладеть современными программами, цифровыми

навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.8. Наставниками могут быть:

¬ обучающиеся, мотивированные помочь в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

¬ педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного

педагогического опыта и создании продуктивной педагогической

атмосферы;

¬ родители обучающихся – активные участники родительских советов;

¬ выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;

¬ сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих

кадров;

¬ успешные предприниматели или общественные деятели, которые

чувствуют потребность передать свой опыт;

¬ ветераны педагогического труда.

4.9. База наставляемых и база наставников может меняться в

зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников

образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных

представителей).

4.10. Участие наставника и наставляемых в целевой модели

основывается на добровольном согласии.

4.11. Для участия в программе заполняются согласия на обработку

персональных данных от совершеннолетних участников программы и

согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних

наставляемых и наставников.

4.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после

знакомства с программами наставничества.

4.13. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на

добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.14. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется

договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5 Реализация целевой модели наставничества.

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя

из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества

рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель –

учитель», «Учитель – ученик».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик –

ученик» «Учитель – учитель», «Учитель - ученик» на ученической

конференции, педагогическом совете и родительском совете.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия

наставник – наставляемый.

¬Проведение первой, организационной, встречи наставника и

наставляемого.

¬Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и

наставляемого.

¬Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках

программы наставничества с наставником и наставляемым.

¬Регулярные встречи наставника и наставляемого.

¬Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в

течение календарного года.

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют

самостоятельно при приведении встречи – планировании.

6 Мониторинг и оценка результатов реализации программы

наставничества.

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества

понимается как система сбора, обработки, хранения и использования

информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных

этапов:

¬ оценка качества процесса реализации программы наставничества;

¬ оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных

результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников

программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой

программы.

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за

период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7 Обязанности наставника:

¬ Знать требования законодательства в сфере образования,

ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «Троицкая СОШ имени Героя Советского Союза А.Г. Котова» определяющих права и обязанности.

¬ Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

¬ Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и

определить векторы развития.

¬ Формировать наставнические отношения в условиях доверия,

взаимообогащения и открытого диалога.

¬ Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но

обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

¬ Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний

наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

¬ Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но

стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.