

Согласовано:
На общем собрании
Работников МАОУ «ООШ № 28»



Утверждаю:
директор МАОУ «ООШ № 28»
Прозорова Е. А.
Приказ № 116– Д от 31.08.2022

Положение о наставничестве
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа № 28»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в МАОУ «ООШ № 28» разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
- Распоряжением 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»;
- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с «Методическими рекомендациями 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»);
- Письмом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 31.08.2020 № 02-01-81/9681 «О внедрении целевой модели наставничества»;
- Уставом МАОУ «ООШ № 28»

1.2 Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.

1.3 Наставничество представляет собой форму передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

1.4 Целями наставничества являются:

- оказание помощи работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей;
- адаптация в коллективе;
- воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда;
- улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и иных сферах;
- улучшение психологического климата в образовательной организации.

2. Организация наставничества

2.1. Реализуемые формы программ наставничества:

- «учитель – ученик»;
- «учитель – учитель»;

2.2. Форма наставничества «учитель – ученик»

Модель наставничества «учитель – ученик» предполагает взаимодействие обучающегося школы (ученик) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, при котором наставник выступает с позиции носителя «новых позитивных практик для обучающегося», активизирует личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации, оказывает поддержку в выстраивании индивидуального образовательного маршрута, решении трудных жизненных ситуаций, в которые попал обучающийся.

В данной модели следует понимать термин «учитель» в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный и профессиональный опыт, сотрудник образовательной организации, который может иметь не обязательно большой стаж педагогической деятельности, но может осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного, позитивного, социально значимого опыта, а также поддержки наставляемого и обоюдного развития его навыков. В рамках организации взаимодействия он может привлекать к работе иных сотрудников своей образовательной организации или выстраивать социальной взаимодействие с другими организациями-партнерами.

Целью такой модели наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся, поддержка в выстраивании

индивидуального образовательного маршрута и решении трудных жизненных ситуаций, в которые попал обучающийся.

Среди основных задач деятельности учителя-наставника в отношении ученика:

- помощь в раскрытии и оценке личного потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора будущей профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в построении индивидуальных образовательных маршрутов, оказание психолого-педагогической поддержки при решении трудных жизненных ситуаций.

Результатом работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства с социальными партнерами (представителями науки, бизнеса, промышленности, предпринимателей и образовательных организаций), занимающимся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив.

Среди **оцениваемых результатов** выделены:

- 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;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся;
- численный рост обучающихся, реализующих индивидуальные образовательные маршруты.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог (не всегда с большим стажем педагогической деятельности), имеющий профессиональные и личностные успехи (победитель различных профессиональных/творческих конкурсов, автор методических материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, системой личностных позитивных увлечений.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для формирования/развития у наставляемого «новых позитивных практик», помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

Наставник-предметник – опытный педагог, являющийся носителем «компетенций будущего», способный осуществлять всестороннюю педагогическую поддержку в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования наставляемого, в том числе в рамках выстраиваемого устойчивого партнерства с социальными партнерами (представителями науки, бизнеса, промышленности, предпринимателей) в рамках образовательной, социально значимой и профориентационной деятельности, в которую включается наставляемый.

Наставляемый.

Вариант 1. Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Слабо 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 сообществам.

Вариант 3. Обучающийся, оказавшийся в трудных жизненных ситуациях, которые ухудшают условия жизнедеятельности обучающегося и последствия которых он не может преодолеть самостоятельно (статья 1 Федерального закона от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»).

Вариант 4. Обучающийся с лично значимой проблемой. Жизненное событие, явление, обстоятельство, поступок, которые конкретизированы в жизненной ситуации и являются определенной трудностью для подростка в возможностях ее решения.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

взаимодействие «активный учитель – пассивный обучающийся» – мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития/самообразования, осознанного выбора индивидуального образовательного маршрута, в том числе в рамках выбора будущей профессии;

взаимодействие «активный учитель – активный обучающийся» – совместная работа по созданию образовательного, творческого и/или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, способствует развитию его гибких навыков и формированию компетенций в рамках выбора будущей профессии, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

взаимодействие «неравнодушный учитель – обучающийся в трудной жизненной ситуации» – деятельность по восстановлению утраченных ребенком связей и функций, восполнения среды жизнеобеспечения, усиления заботы о нем в конкретной жизненной ситуации, связанной с преодолением психологической и моральной травмы;

взаимодействие «неравнодушный учитель – обучающийся с лично значимой проблемой» – педагогическая/личностная поддержка, направленная на психоэмоциональную поддержку обучающегося в рамках решения конкретных лично значимых проблем по преодолению социальных, психологических, личностных трудностей. Процесс совместного с ребенком определения его возможностей и путей преодоления препятствий (проблем), мешающих ему сохранить свое человеческое достоинство и самостоятельно достигать желаемых результатов в обучении, общении, образе жизни.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной, внешкольной деятельности, например: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, волонтерское движение и добровольчество, демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки и т. д.

Алгоритм деятельности при проектировании программ наставничества по модели «учитель – ученик»

<p>Этап 1. Этап определения проблемы на основе анализа и оценки реальной ситуации</p>	<p>Определяется проблема, которая будет решаться в рамках реализации модели наставничества. С этой целью проводится анализ и оценка реальной ситуации. Обосновывается выбор приоритетов по решению выявленной проблемы. Точечное выявление проблем на уровне конкретного ученика, затруднений или потребностей, которые у него имеются в области освоения академических знаний, личностного развития, профессионального самоопределения, развития творческих способностей, активной социализации, позитивной социальной адаптации и др., позволяют провести результаты различных диагностик, методик, опросов.</p> <p>Примеры проблем, которые могут быть выявлены.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора
---	--

	<p>образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.</p> <p>2. Кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p> <p>3. Недостаточное умение ориентироваться в мире информации, мыслить критически, выстраивать коммуникацию, сотрудничать, принимать решения.</p> <p>4. Невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы.</p> <p>5. Отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции.</p> <p>6. Низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость.</p> <p>7. Падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего.</p> <p>8. Проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.</p> <p>9. Низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора вектора творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p> <p>10. Низкая мотивация и недостаточный уровень участия обучающихся в конкурсной деятельности</p>
<p>Этап 2. Этап определения варианта модели наставничества</p>	<p>На данном этапе определяется, какой вариант модели наставничества будет разрабатываться с учетом выявленных проблем.</p>
<p>Этап 3. Этап целеполагания</p>	<p>1. Формулируется на основе выявленных проблем конкретная и достижимая цель модели наставничества.</p> <p>2. Определяются операциональные, конкретные задачи реализации модели наставничества, обеспечивающие достижение операционально сформулированных результатов.</p> <p>3. Определяются сроки реализации программ наставничества.</p>
<p>Этап 4. Этап анализа и отбора внутренних и внешних ресурсов</p>	<p>Проводится анализ имеющихся в распоряжении образовательной организации внутренних и внешних ресурсов (материально-технических, кадровых, информационных, программно-методических и иных), необходимых для реализации модели наставничества. На основе результатов проведенного анализа осуществляется отбор внутренних и внешних ресурсов, необходимых для достижения цели и задач модели.</p>
<p>Этап 5. Этап разработки организационной структуры управления моделью</p>	<p>Разработка организационной структуры управления моделью наставничества в образовательной организации предполагает решение трех задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определение перечня должностных лиц, структурных подразделений образовательной организации, внешних организаций – субъектов наставничества; – определение полномочий и ответственности субъектов наставничества; – определение функциональных связей, возникающих между субъектами наставничества и обеспечивающих результативную реализацию модели как в целом, так и конкретных программ. <p>Обязательными субъектами наставничества любой организационной структуры управления моделью наставничества будут являться: куратор, наставники и наставляемые. При реализации программ наставничества по модели «учитель – ученик» в качестве наставников</p>

	будут выступать представители педагогического коллектива образовательной организации. Наставляемыми будут являться обучающиеся. Программы наставничества могут реализовываться для разных категорий обучающихся по различным вариантам взаимодействия.
Этап 6. Этап определения механизмов, необходимых для реализации модели	Проводится отбор и обоснование механизмов, необходимых для реализации модели наставничества. Отбор механизмов осуществляется по шести группам: – 1-я группа – механизм/механизмы нормативного регулирования реализации модели наставничества; – 2-я группа – механизм/механизмы выявления дефицитов/ потребностей наставляемых; – 3-я группа – механизм/механизмы анализа и отбора необходимых и достаточных ресурсов для достижения цели, задач и индикативных показателей модели; – 4-я группа – механизм/механизмы мотивации и стимулирования участников реализации модели наставничества; – 5-я группа – механизм/механизмы взаимодействия наставника с обучающимися и их родителями (законными представителями); – 6-я группа – механизм/механизмы привлечения к реализации модели социальных партнеров (образовательных организаций профессионального образования, дополнительного образования детей, промышленных предприятий, учреждений культуры, спорта и др.)
Этап 7. Этап определения сроков реализации модели	Определяется срок реализации модели наставничества в образовательной организации.
Этап 8. Этап планирования комплекса мероприятий по реализации модели	Определяется комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на достижение результатов, обозначенных сформулированной целью, задачами и индикативными показателями модели наставничества в образовательной организации.

2.3. 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.

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

2.3.2. Задачи:

- способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;

формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического).

2.3.3. Результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2.3.4. Портрет участников.

Наставник.

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

Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Возможные варианты программы.

2.3.5. Вариации взаимодействия:

- «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

2.3.6. Формы взаимодействия:

- в рамках реализации программы повышения
- в рамках педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

2.4. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.5. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

2.6. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.7. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется не позднее 30 календарных дней со дня фактического допущения к работе лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.8. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации.

2.9. Замена наставника производится в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;
- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;

возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

2.10. Срок наставничества, определенный приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации, может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.11. Наставничество прекращается до истечения срока, установленного приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации, в случае неисполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, обязанностей, предусмотренных настоящим Типовым положением.

2.12. Исходя из потребности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества (далее - индивидуальный план).

Индивидуальный план может включать:

- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом и коллективом;
- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями;
- совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;
- выполнение лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических заданий;
- перечень мер по закреплению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, профессиональных знаний и навыков;
- перечень мер по содействию в выполнении должностных обязанностей;

другие мероприятия по наставничеству.

2.13. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, знакомится с индивидуальным планом.

2.14. В течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество.

2.15. В течение 10 дней по завершении наставничества лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, составляет отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника.

2.16. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- формирование у лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, практических навыков выполнения должностных обязанностей;
- применение лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, рациональных и безопасных приемов и методов труда;
- освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;
- положительная мотивация к профессиональной, учебной и иным родам деятельности и профессиональному и личностному развитию;

- самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей.

2.17. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель вправе предусмотреть:

- доплату, размер которой устанавливается локальными нормативными актами организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка;
- внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;
- внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;
- материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации);

2.19. За ненадлежащее исполнение обязанностей наставник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

3. Руководство наставничеством

3.1. Организация наставничества возлагается на директора МАОУ «ООШ № 28», который осуществляет следующие функции:

- определяет (предлагает) кандидатуры наставника;
- определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество;
- определяет (предлагает) срок наставничества;
- утверждает индивидуальный план;
- утверждает отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;
- осуществляет контроль деятельности наставника и деятельности закрепленного за ним лица, в отношении которого осуществляется наставничество, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;
- создает необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;
- вносит предложения о замене наставника;
- вносит предложения о поощрении наставника;
- обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела лица или получать информацию о лице отношении которого осуществляется наставничество;
- вносить предложения куратору о создании условий для совместной работы;
- вносить предложения куратору и руководителю о поощрении, наложении дисциплинарного взыскания на лицо в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- требовать от лица, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с осуществлением данного рода деятельности;
- осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы.

4.2. Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов организации при осуществлении наставнической деятельности;
- способствовать формированию у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, высоких профессиональных и морально-психологических качеств;
- оказывать содействие лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, в исполнении его обязанностей;
- способствовать освоению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических приемов и способов качественного выполнения своих должностных и учебных обязанностей, устранению допущенных ошибок;
- передавать лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам, передовым и безопасным методам работы;
- привлекать к участию в общественной жизни коллектива организации;
- воспитывать у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу;
- не реже 1 раза в месяц докладывать куратору и руководителю о результатах достигнутых в процессе осуществления наставничества.

5. Права и обязанности лица, в отношении которого осуществляется наставничество

5.1. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:

- пользоваться имеющимся оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой и иной инфраструктурой организации в целях исполнения своих обязанностей и прохождения наставничества;
- участвовать в составлении индивидуального плана;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными и учебными обязанностями;

обращаться к куратору и руководителю с ходатайством о замене наставника.

5.2. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, обязано:

- изучать законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты организации и руководствоваться ими при исполнении должностных обязанностей;
- выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные в нем сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления деятельности, полномочия и организацию работы в организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных и учебных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

6. Мониторинги оценка результатов реализации программ 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.

6.6 Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в МАОУ «ООШ № 28» направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в МАОУ «ООШ № 28» Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (Приложение 1);
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в МАОУ «ООШ № 28» требованиям и принципам Целевой модели;

7. Мотивация участников наставнической деятельности

7.1 Участники системы наставничества в Учреждении, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директором МАОУ «ООШ № 28» к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы;
- объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах МАОУ «ООШ № 28» в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

7.2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат сотрудников МАОУ «ООШ № 28».

7.3. Руководство Учреждения вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

SWOT-анализ Программ наставничества

Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог»)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; - Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данном Учреждении в течение следующих 5 лет; - У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни Учреждения; - У участников Программы (%) появилось желание и силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования; - Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах и развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращен числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; - Эффективная система мотивации участника Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Высокие достижения педагогов Учреждения, которые можно использовать в Программе наставничества; 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни Учреждения); - Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в Учреждении не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; - «Старение» педагогического корпуса Учреждения;
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> Информационно-методическая поддержка Учреждения при внедрении Целевой модели со стороны Учредителя; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Наличие многочисленных предложений от ИТ платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования Учреждения; - Рост конкуренции между Учреждениями за квалифицированные педагогические кадры; - Миграционный отток квалифицированных педагогов из МО; - Финансовая и организационная оптимизация сети Учреждений в МО; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;

**Количественный анализ результатов
программы наставничества
Форма наставничества «учитель –ученик»**

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1.Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Число подростков, состоящих на различных видах учета				
3. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
4. Успеваемость обучающихся				
5.Количество обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.				
6.Количество обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне				
7.Количество обучающихся, участвующих в волонтерской деятельности				
8.Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.				