Приложение 2 к приказу от 30.08.2024 г №408

# Положение о системе (целевой модели) наставничества

1. **Общие положения**
   1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы №8 г. Нижневартовска (далее – Положение, МБОУ«СШ№8») разработано на основе Методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучшихпрактик обмена опытом между обучающимися» (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации №МР-42/02 от 23.01.2020), Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ- 1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта

«Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта

«Образование» в соответствии с:

‒Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474

«О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

‒Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204

«О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

‒Федеральным закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

‒Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

‒Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от

25 декабря 2019 года № 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»;

‒Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

‒Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от

11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

‒Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты- Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.».

* 1. Методологические основы и ключевые положения системы (целевой модели) наставничества

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

**Система (целевая модель) наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нижневартовска (далее – целевая модель наставничества).

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

* социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, позволяющего понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;
* **элемента системы дополнительного профессионального образования** (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
* составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива;
* универсальной технологии для решения проблем, с которыми сталкивается подросток, оказавшийся перед ситуацией сложного выбора своей дальнейшей образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивированный к учебе; одаренный ребенок, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо который испытывает трудности коммуникации; ребенок/подросток с

ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Наставник** – участник персонализированной программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию развития наставляемого, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов.

**Наставляемый** – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного, профессионального роста.

**Куратор** *–* сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных программ.

**Персонализированная программа наставничества** – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

**Наставничество как мера поддержки молодых специалистов** гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя. При заключении коллективных договоров целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного человека и призвана решать в первую очередь

его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна). Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолен внутренний образовательный дефицит. В связи с этим распространенная практика «прикрепления наставника» на какой-либо заранее фиксируемый период (9-12 месяцев).

Целевая модель наставничества подразумевает необходимость **совместной деятельности** наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

* 1. Настоящее Положение:
* определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее – Целевая модель);
* устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
* определяет права и обязанности ее участников;
* определяет требования, предъявляемые к наставникам;
* устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
* определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МБОУ «СШ№8» и его эффективности.

# Цели, задачи, принципы целевой модели наставничества. Формы наставничества

* 1. Цель системы (целевой модели) наставничества– максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от

10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) МБОУ «СШ№8» в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностныхобязанностей.

* 1. Задачи целевой модели наставничества:
* улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
* подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
* раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
* обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
* формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
* ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
* сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБОУ

«СШ№8» и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

* создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующего в наставнической деятельности;
* выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБОУ

«СШ№8», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между егоучастниками.

* 1. Формы наставничества

В МБОУ «СШ№8» применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог – педагог» («учитель-учитель»), «руководитель образовательной организации – педагог»,

«учитель-ученик», «ученик-ученик» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

***Виртуальное (дистанционное) наставничество*** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно- коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

***Наставничество в группе*** – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

***Краткосрочное или целеполагающее наставничество*** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

***Реверсивное наставничество*** – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий,а опытный педагог становится наставником молодогопедагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

***Ситуационное наставничество*** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

***Скоростное наставничество*** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения

«наставник – наставляемый» («равный – равному»).

***Традиционная форма наставничества*** *(«один-на-один»)* – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

# Порядок организации наставнической деятельности

* 1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения и Программы наставничества МБОУ «СШ№8»
  2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несут руководитель МБОУ «СШ№8», куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в лицее.
  3. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

* обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника;
* педагогические работники, вновь принятые на работу в МБОУ
* «СШ№8»;
* педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.
  1. Наставниками могут быть:
* учащиеся;
* выпускники;
* родители (законные представители) обучающихся;
* педагоги и иные должностные лица МБОУ «СШ№8»;
* сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых формсобственности, изъявивших готовность принять участие в реализации программы наставничества.

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.

* 1. Назначение наставников происходит на добровольной основе на основании заявления (Приложение 2).
  2. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.
  3. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более одного календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

* 1. Замена наставника производится приказом руководителя МБОУ

«СШ№8», основанием могут выступать следующие обстоятельства:

* прекращение трудовых отношений;
* психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
* систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
* привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
* обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

* 1. Этапы наставнической деятельности в МБОУ «СШ№8» осуществляются в соответствии с Дорожной картой внедрения программы наставничества ивключают в себя семь этапов:
* этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества;
* этап 2. Формирование базы наставляемых;
* этап 3. Формирование базы наставников;
* этап 4. Отбор/выдвижение наставников;
* этап 5. Формирование наставнических пар/групп;
* этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
* этап 7. Завершение внедрения программы наставничества.
  + 1. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей образовательной организации, заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества образовательной организации.
    2. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, и формируется база данных наставляемых. На данном этапе собираются:
       - согласия на обработку персональных данных от тех участников программы наставничества в образовательной организации, которые еще не давали такого согласия;
       - согласия на участие в программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники – несовершеннолетние.
    3. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (Приложение 1).
    4. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается база данных наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор. Выдвижение наставников может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (формат заявления представлен в Приложении 2).
    5. В рамках пятого этапа происходит прикрепление наставников к наставляемым посредством специальной формы (Приложение 3), формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов развития.
    6. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий программы наставничества.
    7. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.
  1. В целях обеспечения открытости реализации программы наставничества на сайте МБОУ «СШ№8» (ссылка) в разделе «Развитие наставничества» размещается и своевременно обновляется следующая информация:
* нормативные правовые документы и локальные акты, регулирующие реализацию программы наставничества;
* реестр наставников;
* перечень социальных партнеров, участвующих в реализации программы наставничества образовательной организации;
* анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения программы наставничества;
* лучшие наставнические практики;
* шаблоны и формы документов.

# Права и обязанности куратора

* 1. На куратора возлагаются следующие обязанности:
* формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
* разработка проекта ежегодной программы наставничества МБОУ

«СШ№8» организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной программы наставничества;

* подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность, и представление их на утверждение руководителю МБОУ «СШ№8»;
* оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
* мониторинг и оценка качества программы наставничества;
* получение обратной связи от участников программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
* анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в лицее и участие в его распространении.
  1. Куратор имеет право:
* запрашивать документы (индивидуальные планы развития, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
* организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
* вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы МБОУ «СШ№8», сопровождающие наставническую деятельность;
* инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в МБОУ «СШ№8»;
* принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
* вносить на рассмотрение руководству МБОУ «СШ№8» предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
* на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества.
  1. Контроль за деятельностью куратора возлагается на заместителя директора.

# Права и обязанности наставника

* 1. Наставник обязан:
* помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
* в соответствии с программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения и (при необходимости) коррекции индивидуального плана развития, выбора методов наставнической деятельности;
* выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана развития;
* передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;
* своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
* личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости корректировать его поведение;
* принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в МБОУ «СШ№8»;
* в случае если он не является сотрудником МБОУ «СШ№8», предоставитьсправки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.
  1. Наставник имеет право:
* привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в МБОУ «СШ№8», в том числе с деятельностью наставляемого;
* выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом развития;
* требовать выполнения наставляемым индивидуального плана развития;
* в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «Учитель – учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
* принимать участие в оценке качества программы наставничества;
* обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой;
* обращаться к руководителю МБОУ «СШ№8» с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

# Права и обязанности наставляемого

* 1. Наставляемый обязан:
* выполнять задания, определенные в индивидуальном плане развития, в установленные сроки и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана развития;
* совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
* выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана развития, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
* отчитываться перед наставником в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана развития;
* сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана развития;
* проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
* принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества МБОУ «СШ№8».
  1. Наставляемый имеет право:
* пользоваться имеющейся в МБОУ «СШ№8» нормативной, информационно- аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана развития;
* в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
* принимать участие в оценке качества программы наставничества;
* при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в МБОУ «СШ№8».

# Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

* 1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества включает сбор, обработку, хранение и использование информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.
  2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
* оценка качества процесса реализации программы наставничества;
* оценка влияния программ на всех участников.
  1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Результатом мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

* 1. На втором этапе мониторинга оцениваются:
* мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
* развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
* динамика образовательных результатов с учетом эмоционально- личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Этап включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

* развития гибких навыков участников программы;
* уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
* качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
* степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
* качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в лицее.
  1. Мониторинг проводится куратором два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

# Мотивация участников наставнической деятельности

* 1. Участники системы наставничества в МБОУ «СШ№8», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора МБОУ «СШ№8» 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 школы в социальных сетях;
* благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
* обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.
  1. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат МБОУ «СШ№8».
  2. Директор МБОУ «СШ№8» вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Приложение 1 к Положению о системе

(целевой модели) наставничества, утвержденному 23.05.2022.

# Критерии отбора/выдвижения наставников

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

* наличие личного желания стать наставником;
* авторитетность в среде коллег и обучающихся;
* высокий уровень развития ключевых компетенций: способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма**  **наставничества** | **Критерии** |
| «Ученик – ученик» | * активный обучающийся уровня среднего общего 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); * возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений |
| «Учитель – учитель» | * опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров); * педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества образовательной организации; * обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией |
| «Студент – ученик» | * ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды; * участник образовательных, спортивных, творческих проектов; * увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим; * образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности |

Приложение 2 к Положению о системе

(целевой модели) наставничества, утвержденному 23.05.2022

# Форма заявления кандидата в наставники

Директору МБОУ «СШ№8» О.С. Серебренниковой

(полные Ф. И. О. и должность кандидата в наставники)

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества МБОУ «СШ№8» на 202\_ - 202\_ учебный год.

Контакты кандидата: тел. E-mail:

К заявлению прилагаю:

1. Согласие родителей (законных представителей) (для наставников из числа обучающихся).

С Положением о программе наставничества МБОУ «СШ№8» ознакомлен(а).

Дата написания заявления «\_ » \_ 20 г.

Подпись Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ, « \_» \_ 20 г.

Подпись Расшифровка подписи

Приложение 3 к Положению о системе

(целевой модели) наставничества, утвержденному 23.05.2022

# Примерная форма прикрепления наставника к наставляемому

Потенциальные участники программы:

Наставник: Наставляемый: Родитель/законный представитель: Критерии подбора:

Предпочтения наставника, наставляемого и/или родителя/законного представителя:

* одинаковый пол;
* общие интересы;
* совместимость графиков;
* близость мест проживания;
* схожесть черт личности;
* другие причины совместимости:

Вопросы, вызывающие обеспокоенность:

Комментарии:

Решение о прикреплении: