Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа №14» г.Брянска

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приказ №**

от « » марта 2022 г.

***«О внедрении целевой модели наставничества»***

В соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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", на основании приказа департамента образования и науки Брянской области от 25.10.2021 г. № 1479/1 «Об утверждении целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом», приказа ГАУ ДПО БИПКРО от 04.03.2022 г. № 42-п, в целях реализации дорожной карты и внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №14 г.Брянска

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Организовать внедрение в МБОУ СОШ№14 г.Брянска целевой модели наставничества в форме «учитель-учитель».
2. Утвердить:
   1. «дорожную карту» реализации целевой модели наставничества на 2021-2022 учебный год (Приложение 1);
   2. планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №14 г.Брянска (далее – Планируемые результаты) на период с 2021 г. по 2022 г. (Приложение 2);
   3. Положение о наставничестве в МБОУ СОШ №14 г.Брянска (Приложение 3);
   4. программу целевой модели наставничества в МБОУ СОШ№14 г.Брянска (Приложение 4);
   5. сроки внедрения целевой модели наставничества в МБОУ СОШ№14 г.Брянска : с 01.11. 2021г. по 25.12.2022 г.;
3. Назначить куратором внедрения целевой модели наставничества зам.директора по УВР Киселеву Е.Г.
4. Киселевой Е.Г. куратору ЦМН:
   1. организовать реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в сроки, установленные «Дорожной картой»;
   2. обеспечить достижение результатов (показателей эффективности) внедрения целевой модели наставничества в МБОУ СОШ№14 г.Брянска на уровне не ниже Планируемых результатов, утвержденных данным приказом.
   3. разместить нормативные документы по внедрению ЦМН на официальном сайте МБОУ СОШ №14 г.Брянска.
5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы: Л.И.Ганичева

Приложение №1 к приказу

№ от .03.2021

«Дорожная карта»

Реализация целевой модели наставничества в МБОУ МБОУ СОШ№14 г.Брянска 2021-2022 учебный год

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименования этапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
| 1. | Подготовка условий для запуска программы наставничества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества | * 1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019г. «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».   2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели, документами ГАУ ДПО БИПКРО. | Сентябрь  2021 г. | администрация школы. |
| Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ№14 г.Брянска | * 1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в МБОУ СОШ№14 г.Брянска».   2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ СОШ№14 г.Брянска Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в МБОУ Быстрянской СОШ.   3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в МБОУ СОШ№14 г.Брянска .   4. Назначение куратора внедрение Целевой модели наставничества МБОУ СОШ№14 г.Брянска (издание приказа) | Январь  2022 г. | администрация школы. |
| Выбор формы и программ наставничества исходя из потребностей школы | * 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы. | Январь  2022 г. | Заместители директора |
| * 1. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества. | Январь  2022 г. | директор школы |
| * 1. Сформировать планы работы по форме наставничества «Учитель-учитель». | Март-май  2022 г. | куратор целевой модели наставничества |
| Информирование педагогов о возможностях и целях целевой модели наставничества | * 1. Проведение рабочего совещания с педколлективом.   2. Информирование на сайте школы. | Январь  2022 г. | администрация школы |
| 2. | Формирование базы наставляемых | Собор данных о наставляемых | * 1. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.   2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет, профстандарта. | Январь  2022 г. | куратор целевой модели наставничества |
| Формирование базы наставляемых | * 1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. | Март-апрель  2022 г. | куратор целевой модели наставничества |
| 3. | Формирование базы наставников | Сбор данных о наставниках | * 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. | Январь  2022 г. | куратор целевой модели наставничества |
| * 1. Проведение мероприятий (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. | Апрель  2022 г. | директор школы |
| Формирование базы наставников | * 1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. | Апрель-май  2022 г. | куратор целевой модели наставничества |
| 4. | Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников | * 1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. | Март  2022 г. | куратор целевой модели наставничества |
| Обучение наставников для работы с наставляемыми | * + 1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. | Февраль-март  2022 г. | Заместители директора |
| * + 1. Проведение методических семинаров по проблеме реализации программы наставничества | Март, сентябрь  2022 г. | Заместитель директора, куратор целевой модели наставничества |
|  |  |  |
| 5. | Формирование наставнических пар/групп | Отбор наставников и наставляемых | * 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.   2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.   3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.   4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы. | Апрель  2022 г. | Заместители директора, куратор целевой модели наставничества |
| Закрепление наставнических пар/групп | * 1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». | Апрель  2022 г. | директор школы |
| * 1. Создание планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. | Май-август 2022 | Наставники |
| * 1. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника. | По мере необходимости | Педагог-психолог |
| 6. | Организация и осуществление работы наставнических пар/групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых | * 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.   2. Проведение второй, рабочей, встречи наставника и наставляемого.   3. Организация систематической работы наставника и наставляемого.   4. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. | С марта по ноябрь 2022 | куратор целевой модели наставничества  Наставники, наставляемые |
| Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | Анкетирование. Форма анкет обратной связи для промежуточной оценки. | Ноябрь-декабрь 2022 | куратор целевой модели наставничества |
| 7. | Завершение наставничества | Отчеты по итогам наставнической программы | * 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.   2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.   3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. | Ноябрь-декабрь 2022 | куратор целевой модели наставничества |
| Мотивация и поощрение наставников | * 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. | Январь 2023г. | директор школы |
| * 1. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы, в группе социальной сети.   2. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года» (по возможности). | Ноябрь-декабрь 2022 | Администрация школы,  куратор целевой модели наставничества |

Приложение №2 к приказу

от .03.2022 №

Планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения целевой модели наставничества

в МБОУ СОШ №14 г.Брянска

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | 2021 г. | 2022 г. | 2023 г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Доля учителей, не являющихся молодыми специалистами, но не имеющих стажа педагогической работы, работающих в МБОУ СОШ №14 г.Брянска, вошедших в программы наставничества в роли  наставляемого, % *(отношение количества учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей, работающих в МБОУ СОШ №14 г.Брянска)* | 9%  (3 чел.) | 6%  (2 чел.) | 6%  (2 чел.) |
| 3 | Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в МБОУ СОШ №14 г.Брянска, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого *(отношение количества учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей, работающих в МБОУ СОШ №14 г.Брянска),***%** |  |  |  |
| 5 | Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)  (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе наставничества, реализуемой в МБОУ СОШ №14 г.Брянска) % |  |  |  |
| 6 | Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)  (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программе наставничества, реализуемой в МБОУ СОШ №14 г.Брянска) |  |  |  |

Приложение №3 к приказу

от .03.2022 №

ПОЛОЖЕНИЕ

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБОУ СОШ №14 г.Брянска

Общие положения

* 1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ СОШ №14 г.Брянска (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
  2. Целевая модель наставничества МБОУ СОШ №14 г.Брянска (далее школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех наставляемых в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) и молодых специалистов.
  3. Задачи наставничества:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам (далее - образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, основанной на доверительных и партнерских отношениях.

* 1. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1. **Основные понятия и термины**
   1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
   2. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
   3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
   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.
   5. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
   6. Куратор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
   7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.
2. **Цели и задачи наставничества**
   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 СОШ №14 г.Брянска.
   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;
* инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ 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.

1. **Формы наставничества.**

2.1. Внедрение наставничества в рамках образовательной деятельности предусматривает две основные роли: наставляемый и наставник.

2.2. Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

2.3. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным программам, а также молодой специалист и педагог (педагоги) на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

2.4. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Формы наставничества, включающие множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества: «ученик - ученик»; «учитель - учитель»; «студент - ученик»; «образовательная организация — образовательная организация».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

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

1. **Организационные основы наставничества**
   1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
   2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно - воспитательной работе.
   3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.
   4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
   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.
   6. Наставляемым могут быть обучающиеся:

* проявившие выдающиеся способности;
* демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
* с ограниченными возможностями здоровья;
* попавшие в трудную жизненную ситуацию;
* имеющие проблемы с дисциплиной;
* не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.
  1. Наставляемыми могут быть педагоги:
* молодые специалисты;
* находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
* находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
* не относящиеся к категории молодых специалистов, но имеющие значительные перерывы в педагогической деятельности, прошедшие переподготовку, не имеющие стажа педагогической работы;
* желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
  1. Наставниками могут быть:
* обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам 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.
  1. 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).
  2. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.
  3. 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. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.
  5. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.
  6. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

1. **Реализация целевой модели наставничества.**
   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».
   2. Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик» «Учитель - учитель», «Учитель - ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.
   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.
  1. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.
  2. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

1. **Ожидаемые результаты наставничества**

. Планируемые результаты внедрения и реализация системы наставничества:

• измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

• рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

• улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

• практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

• измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанных с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

• улучшение деятельности образовательных организаций по достижению качества образовательных результатов и качества образовательной деятельности.

4.2. Внедрение и реализация системы наставничества направлены на решение проблем наставляемого общеобразовательной организации:

• низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;

• отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

• невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;

• отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

• низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

• кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

• конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;

• отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;

• высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;

• падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

• проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**
   1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования 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 мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
  1. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.
  2. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

1. **Обязанности наставника:**

* Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава школы, 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.
* Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует

подталкивает и ободряет его.

* Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
* Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

1. **Права наставника:**

* Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
* Защищать профессиональную честь и достоинство.
* Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
* Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
* Получать психологическое сопровождение.
* Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

1. **Обязанности наставляемого:**

* Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава школы, определяющих права и обязанности.
* Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
* Выполнять этапы реализации программы наставничества.

1. **Права наставляемого:**

* Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
* Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
* Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
* Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
* Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

1. **Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

* Мероприятия по популяризации роли наставника.
* Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
* Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года" и др.;
* Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
* Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
* Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

1. **Документы, регламентирующие наставничество**

* К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
* Положение о наставничестве в МБОУ СОШ №14 г.Брянска;
* Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
* целевая модель наставничества в МБОУ СОШ №14 г.Брянска;
* Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ СОШ №14 г.Брянска;.
* Приказ о назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №14 г.Брянска;
* Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».

Приложение №4 к приказу

№ от .03.2022 г.

Программа целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №14 г.Брянска;

* 1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ СОШ №14 г.Брянска;, осуществляющего общеобразовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее-целевая модель наставничества) разработана в соответствии методическими рекомендациями ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование», утвержденными распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

**Целью внедрения** целевой модели наставничества 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 СОШ №14 г.Брянска.

Создание целевой модели наставничества МБОУ СОШ №14 г.Брянска позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывая потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

**В программе используются следующие понятия и термины.**

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

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

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемого результата.

**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 конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник организации, осуществляющих деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** – система условий, результатов и процессов необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнение, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Метакомпетенции** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Школьное сообщество (сообщество образовательной организации)** – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

* 1. **Нормативные основы целевой модели наставничества.**
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
* Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015г. № 996-р).
* Гражданский кодекс Российской Федерации.
* Трудовой кодекс Российской Федерации.
* Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-143 от 25 декабря 2019 г. «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».
* Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №14» г.Брянска.
* Программа развития МБОУ СОШ №14 г.Брянска.
* Положение о педагогическом совете.
  1. **Задачи целевой модели наставничества МБОУ СОШ №14 г.Брянска.**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрение целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирование баз, данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в форме непрерывного образования.
   1. **Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**
9. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
10. Улучшение образовательного климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологических комфортных коммуникаций на основе партнерства.
11. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
12. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
13. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
14. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
    1. **Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ СОШ №14 г.Брянска.**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности. |
| Департамент образования и науки Брянской области | * 1. Осуществление государственного управления в сфере образования.   2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества;   3. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества. |
| ГАУ ДПО БИПКРО | 1. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. 2. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Брянской области. 3. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций Брянской области; государственных бюджетных учреждений культуры и досуговой деятельностью. |
| Упарвление образования Брянской городской администрации | 1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; 2. Обеспечивает развитие инфраструктуры, потенциально-технических ресурсов и кадрового потенциала образовательных организаций г.Брянска, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам. 3. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью. |
| МБОУ СОШ №14 г.Брянска. | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МБОУ СОШ №14 г.Брянска. 2. Разработка целевой модели наставничества МБОУ СОШ №14 г.Брянска. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрение целевой модели МБОУ СОШ №14 г.Брянска. 3. Реализация программ наставничества. 4. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 5. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МБОУ СОШ №14 г.Брянска.. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| Куратор целевой модели наставничества МБОУ СОШ №14 г.Брянска. | 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества. |
| Ответственные лица за направления форм наставничества | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией. |
| Наставники и наставляемые | Модели форм наставничества. |

* 1. **Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ СОШ №14 г.Брянска.**

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый- участник программы, 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. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор– сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагога - будущих участников программы.

* Формирование базы наставляемых из числа педагогов:
* молодых специалистов;
* находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
* находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
* не относящихся к категории молодых специалистов, но имеющих значительные перерывы в педагогической деятельности, прошедших переподготовку, не имеющих стажа педагогической работы;
* желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
* Формирование базы наставников из числа:
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы;
* выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
* сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
* успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
* ветеранов педагогического труда.

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).

* 1. **Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ СОШ №14 г.Брянска**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результаты |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | * 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.   2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.   3. Информирование и выбор форм наставничества.   4. Информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем, педагогов школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированные база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | 1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:  * педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы;  1. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:  * сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможны пересечения с выпускниками); * успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; * представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | * 1. Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.   2. Собеседование с наставниками.   3. Обучающие семинары, вебинары |
| Организация хода программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.  Работа в каждой паре/группе включает:   * встреча-знакомство, * пробную рабочую встречу, * встречу планирование, * комплекс последовательных встреч, * итоговую встречу. | Мониторинг:   * сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; * сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики.  Поощрение наставников. |

* 1. **Формы наставничества МБОУ СОШ №14 г.Брянска**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ №14 г.Брянска в данной целевой модели наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель-учитель».

* 1. **Форма наставничества «Учитель-учитель».**

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющие реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентирование начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающий продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.).

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учитель»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наставник | | Наставляемый | |
| Молодой специалист | Педагог |
| * Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, ведущий вебинаров и семинаров и т.д.). * Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. * Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представления о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| **Типы наставников** | | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| **Наставник-консультант** | **Наставник-предметник** |
| Создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавание отдельных дисциплин. |
| Не относящиеся к категории молодых специалистов, но имеющие значительные перерывы в педагогической деятельности, прошедшие переподготовку, не имеющие стажа педагогической работы |

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель-учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог-молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. |
| «Опытный классный руководитель-молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классом коллективом и закрепление на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор-консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| «Опытный предметник-неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету. |

**Схема реализации форм наставничества «Учитель-учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия.** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель-учитель». | Методический совет, рабочее совещание |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование. Собеседование. Формирование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Формирование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч обсуждение проблемных вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации форм наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Поощрение наставника, повышение статуса | Поощрение на педагогическом совете. |

1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как сбор, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементов.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействии наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
   1. **Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качество совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цели мониторинга:**

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи мониторинга:**

* Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования)
* Обоснование требований к процессу реализации программ наставничества, к личности наставника;
* Контроль хода программы наставничества;
* Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
* Определение условий эффективной программы наставничества;
* Контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для анализа осуществляет посредством анкеты куратор программы. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Для оценки соответствий условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными участниками программы наставничества.

* 1. **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: 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; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предложение о наличии положительной динамики влияния программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй-по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

**Цели мониторинга** влияние программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

**Задачи мониторинга:**

* Научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
* Экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения, описанных в целевой модели требований к личности наставничества;
* Определение условий эффективности программы наставничества;
* Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
* Сравнение характеристики образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
* Сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

1. **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводиться ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

* Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федерльном уровнях.
* Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Наставник+».
* Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа №14» г.Брянска

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приказ №**

от « » марта 2022 г.

***«О назначении наставников и формировании наставнических пар»***

В соответствии с дорожной картой реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №14 г.Брянска на 2022\_– 2023\_\_ год

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Определить в качестве наставников Антонову Г.Н., учителя химии и биологии, Анисимову К.А., учителя иностранного языка, Еремину Т.А., учителя русского языка и литературы, Ершова К.Д., преподавателя-организатора ОБЖ, Киселеву Е.Г., учителя русского языка и литературы, Комовского Н.В., учителя технологии и экономики, Косарлукову И.В., учителя информатики, Ларину Н.В., учителя математики, Синицыну И.В., учителя истории и обществознания, Снегиреву В.Б., учителя начальных классов, Цыганкову Е.Л., учителя истории и обществознания.
2. Сформировать следующие наставнические пары на 2021-2022 учебный год:

Анисимова К.А., учитель иностранного языка первой квалификационной категории – Дюкова С.Р., учитель иностранного языка, молодой специалист.

Еремина Т.А., учитель русского языка и литературы высшей квалификационной категории – Тарасенко А.С., учитель русского языка и литературы, молодой специалист.

Комовский Н.В., учитель технологии и экономики высшей квалификационной категории – Кожокару Е.В., учитель технологии без стажа педагогической работы.

Снегирева В.Б., учитель начальных классов высшей квалификационной категории – Селененкова О.Г., учитель начальных классов, стаж в данной должности менее 2х лет.

1. Куратору наставнических пар зам.директора по УВР Киселевой Е.Г.
   1. Поддерживать наставнические пары в разработке собственных планов, коррекции и отслеживании результатов.
   2. Отслеживать реализацию плана дорожной карты.
   3. Отчитываться координатору о реализации цикла наставнической работы.
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы Л.И.Ганичева

С приказом ознакомлены:

Анисимова К.А.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Антонова Г.Н. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дюкова С.Р \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Еремина Т.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ершов К.Д. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Киселева Е.Г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Кожокару Е.В. \_\_\_\_\_\_\_

Косарлукова И.В. \_\_\_\_\_\_\_\_

Комовский Н.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ларина Н.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Селененкова О.Г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Синицына И.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Снегирева В.Б. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Цыганкова Е.Л. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа №14» г.Брянска

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приказ** №

от « »\_ \_2022 г.

***Об организации наставничества над молодым специалистом.***

В соответствии со статьей 48 Закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. и Положением о наставничестве в МБОУ СОШ № 14 г.Брянска, дорожной картой реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №14 г.Брянска на 2022\_– 2023\_\_ год в целях организации целенаправленной помощи молодым специалистам, их адаптации, приобретении практического опыта, создания условий для профессионального развития

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Назначить наставником молодого специалиста, учителя английского языка Дюковой С.Р. учителя английского языка Черкасову И.Б., наставником молодого специалиста, учителя русского языка и литературы Тарасенко А.С. – учителя русского языка и литературы Еремину Т.А., молодого специалиста, учителя русского языка и литературы Большаковой А.А. – учителя русского языка и литературы Киселеву Е.Г., молодого специалиста, учителя начальных классов Филипповой И.В. учителя начальных классов Козлову И.Ю. на 2022-2023 учебный год.

2. Наставничество осуществлять в соответствии с Положением о наставничестве в МБОУ СОШ № 14 г. Брянска.

3. Куратору наставнических пар зам.директора по УВР Киселевой Е.Г.

3.1 Поддерживать наставнические пары в разработке собственных планов, коррекции и отслеживании результатов.

3.2 Отслеживать реализацию плана дорожной карты.

3.3 Отчитываться координатору о реализации цикла наставнической работы.

4. Контроль над исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по УВР Е.Г.Киселеву.

Директор школы Л.И.Ганичева