

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №9»

ПРИКАЗ

от 28.02.2022

№ 12/1-Д

г. Глазов

О внедрении целевой модели наставничества

В соответствии с приказом МОиН УР от 16.02.2022 № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики», приказом Управления образования от 18.02.2022г. № 70-ОД,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить в МБОУ «СШ №9» целевую модель наставничества.
2. Назначить куратором внедрения целевой модели наставничества Корепанова Илью Александровича, заместителя директора по УР.
3. Утвердить:
 - 3.1. «Дорожную карту» реализации целевой модели наставничества» на 2022 год (Приложение 1);
 - 3.2. Положение о наставничестве в МБОУ «СШ №9» (Приложение 2);
 - 3.3. Программу целевой модели наставничества в МБОУ «СШ №9» (Приложение 3).
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Корепанова И.А., заместителя директора по УР, Баженову Л.А., заместителя директора по ВР.

Директор МБОУ «СШ №9»

С.А. Сабрекова

С приказом ознакомлен:

	Л.А. Баженова		И.А. Корепанов
---	---------------	--	----------------

**«Дорожная карта»
реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СШ №9» на 2022 год**

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в	1. Изучение нормативных документов по вопросу наставничества 2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества. 3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели. 1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества». 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве. 3. Разработка и утверждение Программы целевой модели наставничества. 4. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества. 5. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества (издание приказа).	март 2022 года март 2022 года	директор школы, администрация школы директор школы, администрация школы
		Выбор форм 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. 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества. 3. Сформировать банк программ по wybranым формам наставничества.	апрель 2022 года	заместители директора
		Информирование всех участников образовательного процесса о возможности и	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции (при выборе форм наставничества «Ученик-Ученик», «Учитель-ученик»).	апрель 2022 года	директор школы, администрация школы, классные руководители

		целях целевой модели наставничества	1. Проведение классных часов (при выборе форм наставничества «Ученик-Ученик», «Учитель-Ученик»). 2. Информирование на сайте школы. 3. Информирование внешней среды.		
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых (при выборе форм наставничества «Ученик-Ученик», «Учитель-Ученик»). 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители (при выборе форм наставничества «Ученик-Ученик», «Учитель-Ученик»). 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.	апрель 2022 года	заместители директора
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	апрель 2022 года	куратор целевой модели наставничества
		Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	май 2022 года	куратор целевой модели наставничества
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	май 2022 года	Заместители директора

		потенциальных наставников		1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников. 3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение.			Заместители директора директор школы
		Обучение наставников для работы с наставляемыми					
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 предпочтительного наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	август - сентябрь 2022 года	Сентябрь 2022 года	Зам. директора, куратор целевой модели наставничества Зам. директора, куратор целевой модели наставничества
		Закрепление наставнических пар / групп		1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. 3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.	Сентябрь 2022 года	Сентябрь 2022 года	директор школы Наставники
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, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	2022 - 2023 учебный год.	Сентябрь 2022 года	Наставники куратор целевой модели наставничества

	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	Январь 2023 года	
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.	Январь 2023 года куратор целевой модели наставничества
	Мотивация и поощрения наставников	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник». 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» 4. Публикация результатов программы наставничества на сайте школы.	Январь 2023 года	директор школы Зам. директора, куратор целевой модели наставничества

ПОЛОЖЕНИЕ о системе наставничества в МБОУ «СШ №9»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «СШ №9» (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», Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики № 255 от 16.02.2022 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республике».

1.2. Целевая модель наставничества в МБОУ «СШ №9» (далее школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа» и «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование».

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

2. Основные понятия и термины

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

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

2.3. Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные затруднения.

2.5. 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.

2.6. Куратор – сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию персональных программ наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ «СШ №9».

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- 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.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы.

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

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

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

4.6. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.7. Наставниками могут быть:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветераны педагогического труда.

4.8. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.9. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.10. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.11. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.12. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества.

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества, рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель» на педагогическом совете.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый.

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «СШ №9», 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.

8. 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 региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «СШ №9», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. 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.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики «Наставничество» на школьном сайте.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «СШ №9»;

- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
- Целевая модель наставничества в МБОУ «СШ №9».
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ «СШ №9».
- Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «СШ №9».
- Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.
- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».

13. Заключительные положения

13.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения. Срок действия не ограничен (или до момента введения нового Положения).

13.2. Контроль за правильным и своевременным исполнением настоящего Положения возлагается на руководителя образовательной организации и его заместителей

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №9»

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ «СШ №9»

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Необходимость разработки программы «Наставничество» (далее - программы) обусловлена принятием и реализацией национального проекта «Образование» на 2019-2024 годы.

Главными целями Нацпроекта являются:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование».

Главным условием, обеспечивающим возможность наставничества, является *наличие сопровождаемого (взрослого или ребенка), обладающего определенным образовательным дефицитом.*

Сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, сопровождение, но и *устранение внутренних образовательных дефицитов обучающихся (наставляемых)*, т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

В связи с этим *конечным результатом деятельности наставника* (и важнейшим поведенческим показателем успешности его деятельности) является *обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.* (в зависимости от типа наставничества).

Наставничество в МБОУ «СШ №9» осуществляется в работе с педагогами (сопровождаемый – педагог, испытывающий профессиональный дефицит).

Базовая деятельность наставника - основной вид профессиональной деятельности, в которую наставник включен в качестве человека (профессионала), обладающего соответствующим опытом, и в которую он призван погрузить сопровождаемого.

Само наставничество - это второй вид деятельности для наставника, который можно рассматривать как своего рода производную от его базовой деятельности.

Следовательно, педагог, будучи профессионалом в базовом виде деятельности (хороший учитель, классный руководитель, социальный педагог, заместитель директора и пр.), оказывается чаще всего не готов к выполнению функций наставника ни по отношению к другим педагогам, испытывающим профессиональные дефициты, ни по отношению к обучающимся с образовательными дефицитами.

В связи с этим необходима специальная деятельность, направленная на подготовку педагогов-наставников к выполнению функций наставника.

При разработке Программы учтена структура профессиональной готовности педагога к выполнению функций наставника.

Профессиональная готовность педагога к выполнению функций наставника включает следующие структурные компоненты: *мотивационный, когнитивный и технологический компоненты готовности педагога к выполнению функций наставника.*

Развитие системы наставничества в школе предполагает создание различного вида ресурсов: нормативно-правовых, кадровых, организационных, информационных, системы стимулирования и др.

2. ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ

Цель Программы: определить стратегию развития наставничества в МБОУ «СШ №9».

Создание целевой модели наставничества в МБОУ «СШ №9» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

3. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа является долгосрочным документом, определяющим стратегию развития наставничества в МБОУ «СШ №9» на 2022-2024 гг.

4. РУКОВОДИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Руководитель Программы: заместитель директора по учебной работе Ившина Анжелика Дмитриевна.

Соруководитель Программы: заместитель директора по воспитательной работе Баженова Лариса Александровна.

5. УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

Управление Программой предполагается через реализацию следующих механизмов:

- разработку и реализацию в соответствии с настоящей Программой ежегодных планов по ее реализации;
- изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых;
- мониторинг профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников;
- мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества в МБОУ «СШ №9».

Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями во внешней по отношению к образовательной организации среде (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).

6. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В процессе реализации Программы предполагается взаимодействие участников:

Участники взаимодействия	Направления деятельности.
Министерство образования Удмуртской Республики	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.

ИРО	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная, методическая, экспертно - консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. 2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. 3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов.
Управление образования	<ol style="list-style-type: none"> 1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; 2. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально - технических ресурсов и кадрового потенциала МБОУ, 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 «СШ №9»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МБОУ «СШ №9» 2. Разработка целевой модели наставничества МБОУ «СШ №9» 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ «СШ №9»
Куратор целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 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. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.
Наставники и наставляемые	Реализация Форма наставничества «Учитель - учитель».

7. СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации		Ответственные за реализацию
		начало	окончани е	
	Организационная деятельность			
1	Разработка или внесение изменений в локальные нормативные акты по вопросам наставничества	ежегодн о в марте	ежегодно в марте	куратор
2	Изучение профессиональных и образовательных дефицитов педагогов и обучающихся	ежегодн о в апреле	ежегодно в апреле	куратор
3	Формирование списков педагогов и обучающихся, нуждающихся в сопровождении	ежегодн о в апреле	ежегодно в апреле	куратор
4	Мотивация педагогических работников к деятельности в роли наставника	ежегодн о в мае	ежегодно в мае	куратор
5	Определение состава руководителей, которым необходимо пройти курсовую подготовку по вопросам наставничества	ежегодн о в мае	ежегодно в мае	куратор
6	Определение состава педагогов, которым необходимо пройти курсовую подготовку по вопросам наставничества	ежегодн о в мае	ежегодно в мае	куратор
7	Издание приказов, касающихся вопросов подготовки кадров к выполнению функций наставников	ежегодн о в мае	ежегодно в мае	куратор
8	Издание приказов, определяющих закрепление педагогов-наставников за сопровождаемыми на основе анализа выявленных образовательных и профессиональных дефицитов	ежегодн о в сентябре	ежегодно в сентябре	куратор
9	Утверждение формы программ /планов работы педагогов-наставников	ежегодн о в сентябре	ежегодно в сентябре	куратор
	Проектировочная деятельность			
1	Внесение изменений в программы по вопросам наставничества	ежегодн о в марте	ежегодно в марте	куратор
2	Планирование тем и сроков проведения педсоветов /вопросов педсоветов по теме наставничества	ежегодн о в марте	ежегодно в марте	куратор
3	Разработка (подбор) и утверждение инструментария для выявления профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых	ежегодн о в апреле	ежегодно в апреле	куратор
4	Разработка графика /циклограммы проведения исследований образовательных и профессиональных дефицитов потенциальных сопровождаемых	ежегодн о в апреле	ежегодно в апреле	куратор
5	Подготовка технических заданий для профессиональных объединений педагогов на учебный год по вопросам наставничества	ежегодн о в мае	ежегодно в мае	куратор
6	Разработка и утверждение планов работы педагогов-наставников	ежегодн о в мае	ежегодно в мае	куратор
	Информационно-консультационная			

	деятельность			
1	Организация обучения наставников, выявление и устранение их профессиональных дефицитов	ежегодно в августе-сентябре	ежегодно в августе-сентябре	куратор
2	Наличие доступа педагогов к информационным ресурсам сети Интернет по вопросам наставничества	постоянно	постоянно	куратор
3	Оснащение методической библиотеки информационными источниками по вопросам наставничества	постоянно	постоянно	библиотекарь
4	Консультирование педагогов по вопросам, вызывающим у них профессиональные затруднения в процессе выполнения функций наставника	постоянно	постоянно	куратор
	Обобщение и диссеминация опыта			
1	Проведение педагогических советов по вопросам наставничества	течение года	в течение года	куратор
2	Проведение и взаимопосещение открытых мероприятий по вопросам наставничества	течение года	в течение года	куратор
3	Проведение мастер-классов по вопросам наставничества	течение года	в течение года	куратор, наставники
	Контрольно-оценочная деятельность			
1	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	ежегодно в январе	ежегодно в январе	куратор
2	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.	ежегодно в январе	ежегодно в январе	куратор
3	Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	ежегодно в январе	ежегодно в январе	куратор
4	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.	ежегодно в январе	ежегодно в январе	директор
5	Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»	ежегодно в январе	ежегодно в январе	директор
6	Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».	ежегодно в январе	ежегодно в январе	куратор
7	Публикация результатов программы наставничества на сайте школы.	ежегодно в январе	ежегодно в январе	куратор

8. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В результате реализации Программы прогнозируется:

1. 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.

2. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

5. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

6. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

7. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.