

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Умыганская средняя общеобразовательная школа»**

**ПРИКАЗ**

**02 сентября 2024 г.**

**№ 140**

**Об утверждении модели наставничества в**

**МОУ «Умыганская СОШ»**

На основании приказа Комитета по образованию Тулунского муниципального района № 109/1 от 25.08.2021 г. «Об утверждении муниципальной целевой модели наставничества», приказа МОУ «Умыганская СОШ» от 01.09.2022 г. № 141, руководствуясь Уставом МОУ «Умыганская СОШ»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Закрепить пары «наставник – наставляемый» на 2024 – 2025 уч.год.
  1. По форме «учитель – ученик»: педагог – психолог Гордиенко Анна Алексеевна (наставник) – обучающиеся с ОВЗ (наставляемые).
  2. По форме «учитель – ученик»: педагог – дефектолог Дегтярева Елена Дмитриевна (наставник) – обучающиеся с ОВЗ (наставляемые).
  3. По форме «учитель – ученик»: учитель-предметник (наставник) – обучающиеся – участники олимпиад и конкурсов различного уровня (наставляемые).
  4. По форме «учитель – учитель»: учитель начальных классов Сологубова Любовь Ивановна (наставник) – учитель начальных классов Шалда Екатерина Сергеевна (наставляемый).
2. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор \_\_\_\_\_ Дружинина И.А.



## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ЦЕЛЕВОЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

**Цель:** построение открытой системы наставничества для участников образовательных отношений, вовлеченных в различные формы сопровождения, наставничества и шефства и позволяющей достичь целевых установок национального проекта «Образование»

улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

создание успешной 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;

накопление и тиражирование эффективных практик наставничества.

## 2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

– Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29. 12. 2012 №273-ФЗ

– Об утверждении Типового положения о наставничестве в областных государственных учреждениях, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области: приказ Министерства опеки и попечительства Иркутской области от 24 мая 2019 года №53-148/19-мпр.

– О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций: письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020г. № МР-42/02

– Методология (целевая модель) 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 (утверждена распоряжением Минпросвещения РФ от 25. 12. 2019 № Р-145);

– Региональная модель наставничества (утверждена распоряжением министерства образования Иркутской области "Об утверждении Региональной целевой модели наставничества" от 24 декабря 2020 г. № 982-мр);

– Национальный проект «Образование» (федеральные и муниципальные проекты «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребёнка»).



## 3. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

3.2. Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

3.3. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

3.4. 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.

В числе самых распространенных форм наставничества в зависимости от условий реализации программы наставничества можно выделить: «ученик-ученик», «учитель-учитель», «учитель-ученик», а при наличии запроса и возможностей – «студент-ученик», «работодатель-ученик» и «работодатель-студент».

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
<b>Ученик-ученик</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>– «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>– «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li> </ul>
<b>Учитель-учитель</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</li> <li>– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</li> <li>– «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</li> </ul>
<b>Учитель - ученик</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «учитель – дезориентированный обучающийся» - педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших</li> </ul>

	<p>образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– «учитель – одаренный обучающийся» - психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д.;</li> <li>– «учитель – обучающийся с ОВЗ» - создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе</li> </ul>
<b>Студент-ученик</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;</li> <li>– «лидер – равнодушный» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;</li> <li>– «равный – другому» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;</li> <li>– «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.</li> </ul>
<b>Работодатель - ученик</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;</li> <li>– «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</li> <li>– «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.</li> </ul>
<b>Работодатель – студент</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;</li> <li>– «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;</li> <li>– «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт)</li> </ul>

	<p>или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</p> <p>– «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.</p>
--	---

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.

3.5. 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.

3.6. Организация работы в рамках всех форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

## **4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ**

4.1. Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

4.2. Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.



## 5. ФУНКЦИИ УЧАСТНИКОВ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА



*Функции муниципалитета по организации наставничества:*

- координирует и осуществляет организационную, методическую, нормативно-правовую и экспертно-консультационную поддержку муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации целевой модели наставничества;
- согласовывает дорожные карты внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели;
- координирует деятельность муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации наставнических программ;
- контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

– содействует привлечению к реализации наставнической деятельности, в том числе в образовательных организациях и на предприятиях муниципалитета, учреждениях культуры, спорта и общественных организаций.

*Функции организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации наставнических программ, при участии во внедрении региональной целевой модели наставничества:*

– участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения системы наставнических программ, реализации кадровой политики;

– участие в осуществлении персонифицированного учета детей и молодежи, участвующих в наставнических программах;

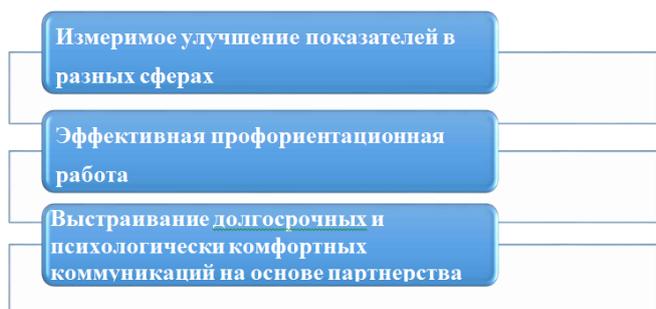
– обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;

– обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.



## 6. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Планируемые  
результаты



## Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

№	Показатель	2021	2022	2023	2024
1.	Доля детей и подростков в общеобразовательных организациях в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в Тулунском районе, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %				70
2.	Доля детей и подростков в общеобразовательных организациях в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в Тулунском районе, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %				10
3.	Доля учителей – молодых специалистов, проживающих в Тулунском районе, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %				70
4.	Доля наставников из числа педагогических работников ОО				50
5.	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций в Тулунском районе, прошедших повышение квалификации по вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества				70
6.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %				85
7.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %				85

**«Дорожная карта» внедрения модели наставничества  
на 2021-2024 г.г.**

№ п/п	Направление	Мероприятие	Сроки	Результат	Ответственный
1.	Разработка и запуск целевой модели наставничества (ЦМН)	Разработка целевой модели наставничества	Апрель-август 2021 г.	Целевая модель	МОУ «Умыганская СОШ»
2.	Подготовка условий для запуска ЦМН	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание организационных условий для осуществления программы наставничества;</li> <li>- разработка нормативно-правовой базы;</li> <li>- информирование педагогов, обучающихся, родителей о подготовке программы наставничества;</li> <li>- мониторинг образовательных запросов обучающихся, профессиональных дефицитов педагогов, молодых специалистов;</li> <li>- разработка программ наставничества;</li> <li>- экспертиза программ наставничества;</li> <li>- создание вкладки о наставничестве на сайте школы.</li> </ul>	Август-сентябрь 2021 г.	<p>Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ОО</p> <p>Положение о наставничестве в ОО</p> <p>Карты образовательных запросов обучающихся и профессиональных дефицитов педагогов</p> <p>Программа наставничества</p> <p>Экспертные карты по экспертизе программ наставничества создана вкладка</p>	МОУ «Умыганская СОШ»
3.	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка кадрового потенциала для реализации ЦМН;</li> <li>- формирование базы данных о наставниках</li> </ul>	Сентябрь 2021 г.	База данных потенциальных наставников	МОУ «Умыганская СОШ»
4.	Формирование наставнических пар/групп	- организация консультаций по формированию	Сентябрь 2021 г.	Приказ об утверждении наставнических	МОУ «Умыганская СОШ»

		наставнических пар или групп; - разработка индивидуальных программ обучения наставников, индивидуальных планов развития наставляемых		пар (групп) ИПР наставляемых	
5.	Реализация программ наставничества	- организация процесса наставничества наставнических пар или групп; - участие в конкурсах эффективных программ и практик наставничества; - обмен опытом среди педагогов и обучающихся; - разработка и пополнение банка образовательных запросов наставляемых	2021-2024 г.г.	Банк запросов наставляемых	МОУ «Умыганская СОШ»
6.	Организация непрерывного повышения квалификации	- повышение профессиональных компетентностей наставников, наставляемых через серию образовательных событий – образовательных стажировок, форсайт-сессий, семинаров и т.д.; - организация непрерывного повышения квалификации через деятельность сетевых сообществ (РМО, ТМО), «горизонтальное обучение» - семинар-практикум. Внедрение технологии сопровождения наставничества и шефства для обучающихся как необходимое условие социализации детей, направленное на обеспечение равного доступа для детей к современным дополнительным общеобразовательным программам	2021-2024 г.г.	Повышение квалификации работников образования 70 % ОО к 2024 г.  Информационно аналитический отчет  Обучено не менее 30 педагогов	МОУ «Умыганская СОШ»

7.	Контроль реализации ЦМН	- координация деятельности школьных координаторов, участников реализации модели наставничества; - анализ, принятие решений, организация исполнения решений, контроль	2021-2024 г.г.		МОУ «Умыганская СОШ»
8.	Мониторинг реализации ЦМН	- мониторинг программ наставничества; - мониторинг реализации программ наставничества	Ежегодно (сентябрь, апрель)	Информационно-аналитический отчёт	МОУ «Умыганская СОШ»
9.	Подведение итогов	- анализ реализации программ наставничества; - представление лучших практик наставничества	Ежегодно	Электронный банк практик.	МОУ «Умыганская СОШ»