**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

 **«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №27**

**с углубленным изучением отдельных предметов эстетической направленности»**

-------------------------------------------------------------------------------------------------------------

170028 г. Тверь, ул. Орджоникидзе, 39; тел. № (4822) 43-09-53

Согласовано: Принято решением Утверждаю:

Председатель Управляющего педсовета директор МБОУ СОШ № 27

совета МБОУ СОШ № 27 протокол №4 \_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Шилованова

\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Г.Никитина от «30» сентября 2021 г. приказ № 392а-ОД от 01.10.2021г

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о многофункциональном наставничестве**

**МБОУ СОШ № 27**

2021 год

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

* 1. Настоящее Положение о многофункциональном наставничестве (далее–Положение) МБОУ СОШ № 27 разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями),

- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,

- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 NМР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"),

 - Трудовым кодексом РФ,

- Уставом МБОУ СОШ № 27

* 1. Настоящее Положение:
* Определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее – Целевая модель);
* Устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
* Определяет права и обязанности ее участников;
* Определяет требования, предъявляемые к наставникам;
* Устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
* Определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МБОУ СОШ № 27 и его эффективности.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

**Наставничество** –

1. универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;
2. поддержка молодого человека (учащегося, студента, молодого специалиста), способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции.

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

**Многофункциональное наставничество** педагогических работников – организация системы психолого-педагогического сопровождения разными наставниками непрерывного разноуровневого и разновекторного развития личности наставляемых, раскрытия их дарований и возможностей, ликвидации профессиональных дефицитов.

**Целевая модель наставничества (ЦМН)** - система структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих поэтапную реализацию программ наставничества и роль участников, организующих эти этапы; регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в МБОУ СОШ № 27.

**Наставник** (педагог, обучающийся) – участник программы наставничества, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** (педагог, обучающийся) – 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.

**Куратор** – сотрудник общеобразовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества и обеспечивает организационно-методическое сопровождение наставничества в образовательной организации.

Система наставничества в образовательной организации – это систематизированная форма корректирующего / стимулирующего воздействия на наставляемых более опытными путем оказания им помощи в овладении новыми компетенциями без отрыва от реальных задач и трудовых функций.

1.4. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника; 2

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

 9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

 1.5. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

1.6. Планируемые результаты реализации ЦМН:

- успешная адаптация, активная социализация обучающегося в новом учебном коллективе;

- повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности, стажировках;

- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;

- формирование активной гражданской позиции наставляемого;

- позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;

- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимо обогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов.

**2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ**

 2.1. **Целью** внедрения Целевой модели является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится формирование стабильного, высококвалифицированного коллектива.

2.2. **Задачи** многофункционального наставничества педагогических работников:

- адаптация наставляемых к выполнению новых или более сложных функций, к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;

 - создание условий для передачи педагогами-профессионалами наставляемым ценностно-смысловых ориентиров, традиций, лучших педагогических практик, обеспечивающих преемственность и культуросообразность развития региональной системы общего образования;

 - создание условий для координации усилий разных специалистов-наставников по непрерывному развитию и саморазвитию наставляемых (в т.ч обучающихся), раскрытию их потенциальных возможностей и дарований;

- создание открытой образовательной среды, создающей условия для проявления каждым образовательной активности, образовательной инициативы, профессиональной самореализации;

- формирование открытого и эффективного профессионального сообщества, способного на комплексную поддержку индивидуальной образовательной траектории наставляемых;

 - ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;

- развитие у педагогических работников интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;

 - развитие профессионально значимых качеств личности;

- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата (в педагогическом и ученическом);

 - снижение текучести кадров в организации и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

2.3. В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества:

- «педагог – педагог» («учитель – учитель»),

- «руководитель образовательной организации – педагог (учитель)»,

- «работодатель – студент»,

- «педагог (учитель) – ученик»

по отношению к наставнику или группе наставляемых.

**Наставничество в группе** – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (не более 3 человек).

**Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

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

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

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

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

**Форма наставничества «учитель-учитель»** – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учительпрофессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения»

**Форма наставничества «руководитель образовательной организации-учитель»** способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

**3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

3.1. Внедрение многофункционального наставничества в МБОУ СОШ № 27 утверждается приказом директора школы.

3.2. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по УВР.

3.3. К наставнической деятельности не допускаются лица:

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей;

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда.

3.4. Эффективность работы наставника определяется наличием положительных результатов, прогресса у наставляемого в области эмоциональной удовлетворенности, компетенций и по результатам мониторинга и анализа индивидуального маршрута наставляемого.

3.5. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

3.6. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

 - утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

 - утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации ЦМН педагогических работников в образовательной организации;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.7. Куратор реализации программ наставничества:

 - назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

 -определяет (предлагает) кандидатуру наставника;

-определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество;

-определяет (предлагает) срок наставничества (от одного месяца до трех лет в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество);

- готовит проекты документов, сопровождающие наставническую деятельность, и представляет их на утверждение руководителю образовательной организации;

-осуществляет контроль деятельности наставника и деятельности закрепленного за ним лица, в отношении которого осуществляется наставничество, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;

-проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;

-вносит предложения о замене наставника;

-вносит предложения о поощрении наставника;

-обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества.

- предлагает руководителю образовательной организации состав школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

 - разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации ЦМН педагогических работников в образовательной организации;

 - совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников;

- курирует процесс разработки и реализации наставниками персонализированных программ наставничества;

 - организует мониторинг реализации системы наставничества.

3.8. Методическое объединение наставников/совет (при его наличии):

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

 - ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого- педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

 - принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

 - осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;

 - участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

 - совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

 - принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных 6 программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

**4. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

 4.1. ЦМН внедряется в соответствии с дорожной картой, создаваемой на период не более 1 календарного года.

4.2. Дорожная карта содержит мероприятия, реализуемые в соответствии с формами наставничества, выбранными педагогическим коллективом, исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ № 27.

4.3. Определяются наставники. Требования к подбору наставников осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;

 - наличие общепризнанных личных достижений и результатов;

 - развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

 - способность и готовность делиться профессиональным опытом;

- сформированные навыки по разъяснению, объяснению и инструктажу подопечных по тематике наставничества.

4.4. Наставничество в МБОУ СОШ № 27 устанавливается над следующими участниками образовательных отношений:

 - впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

**-** молодыми педагогами, имеющий малый опыт работы, испытывающими трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями;

**-** специалистами, находящимися в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;

- принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);

 - переведенными (назначенными) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков;

 - педагогическими работниками для ликвидации выявленных профессиональных дефицитов или совершенствования профессиональных компетенций;

* не адаптированными к социуму обучающимися;
* обучающимися с низкой успеваемостью;
* активными обучающимися с особыми образовательными потребностями (для обмена мнениями и реализации собственных проектов).

4.5. Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не может превышать 3 человек.

4.6. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора школы в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;

 - невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;

- производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.

4.7. Замена наставника производится приказом директора школы, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение трудового договора с наставником;

- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое образовательное учреждение;

- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;

 - возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

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

4.8.1. Индивидуальный план составляется наставником не позднее 10 дней со дня утверждения его кандидатуры приказом организации.

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

4.8.3. В течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в том числе содержащий рекомендации по его дальнейшему профессиональному развитию.

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

**5. ФОРМЫ РОЛЕВЫХ МОДЕЛЕЙ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Вариативная модель наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наставник | Вариант наставников | Варианты наставляемых |
| Форма наставничества «Педагог-педагог» («учитель – учитель») |
| Наставник –учитель (предметник) | Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь реализуемой наставляемым образовательной деятельности, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ, обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.  | 1) Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. 2) Педагог, испытывающий трудности в реализации конкретных профессиональных задач в сложившихся социальнопедагогических условиях трудовой деятельности: учитель, демонстрирующий низкие образовательные результаты обучающихся; воспитатель, демонстрирующий низкие образовательные результаты воспитанников. 3) Любой педагогический работник, который через взаимодействие с наставником, а также при его помощи и поддержке решает конкретные задачи профессиональноличностного развития, приобретает новый опыт, расширяет свои возможности, повышает своё профессиональное мастерство4) обучающийся с низкой успеваемостью;5) одаренные дети;6) дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.),7) дети с ОВЗ,  |
| Наставник – классный руководитель | Опытный педагог, выполняющий функции классного руководителя, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь наставляемому в области классного руководства. | 1. Молодой специалист (учитель или воспитатель), имеющий малый опыт работы – от 0 до 5 лет, испытывающий трудности с выполнением трудовых функций в качестве классного руководителя.
2. Опытный педагог, испытывающий трудности в реализации конкретных профессиональных задач в сложившихся социально-педагогических условиях трудовой деятельности в качестве классного руководителя.
3. Одаренные дети;
4. Социально уязвимыми дети;
5. Дети, попавшие в трудные жизненные ситуации; Дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.),
6. Дети с ОВЗ;
7. Дети с девиациями поведения.
 |
| Форма наставничества «Руководитель- руководитель» |
| Наставник – заместитель руководителя | Опытный заместитель руководителя, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор различных публикаций, ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь наставляемому в области управления образованием | 1. Заместитель руководителя, не имеющий опыта работы в должности заместителя руководителя и испытывающий трудности с выполнением соответствующих трудовых функций и профессиональных задач. 2. Заместитель руководителя, переведенный (назначенный) на другую должность (специфику), если выполнение им новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков |

**6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА**

Наставническая деятельность в МБОУ СОШ № 27 включает в себя семь этапов:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы  | Наименование этапов | Содержание  |
| Этап 1. | Подготовка условий для запуска Целевой модели.  | Подготовка условий для запуска наставничества в МБОУ СОШ № 27(создание локальных нормативно - правовых документов, назначение куратора, информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработка предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей МБОУ СОШ № 27, заключение соглашений). |
| Этап 2. | Формирование базы наставляемых.  | Составление перечня лиц, желающих иметь наставников, проведение уточняющего анализа их потребности в обучении.Сбор заявлений участников многофункционального наставничества. Согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники – несовершеннолетние. |
| Этап 3. | Формирование базы наставников.  | Организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников |
| Этап 4. | Отбор/выдвижение наставников.  | Формирование и утверждение реестра наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор (утверждается приказом). Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений.  |
| Этап 5. | Формирование наставнических пар/групп.  | Формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. |
| Этап 6. | Организация и осуществление работы наставнических пар/групп.  | Текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий многофункционального наставничества. |
| Этап 7. | Завершение внедрения Целевой модели наставничества | Подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности |

6.1. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник- наставляемый».

- Первая, организационная, встреча наставника и наставляемого.

- Вторая, пробная рабочая, встреча наставника и наставляемого.

- Встреча – планирование рабочего процесса, составление индивидуального маршрута наставляемого.

- Регулярные встречи наставника и наставляемого.

- Заключительная встреча наставника и наставляемого.

6.2. Количество встреч наставник и наставляемый определяют при ведении встречи-планирования согласно индивидуальному маршруту наставляемого.

**7. ЗАВЕРШЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

 7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

 - завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

 - по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

 - по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.2. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

**8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ**

**Наставник обязан**:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

-помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

-в соответствии с утверждённой программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

-выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;

-передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения;

- оказывать наставляемому помощь и поддержку в освоении (совершенствовании) профессиональных компетенций;

- личным примером развивать положительные профессиональные качества наставляемого, при необходимости мягко и корректно корректировать его поведение;

-принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников.

 **Наставник имеет право:**

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программ наставничества;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;

- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом;

- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;

- принимать участие в оценке профессиональных достижений наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества;

- обращаться к куратору за организационно-методической поддержкой;

- обращаться к директору МБОУ СОШ № 27 с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

**Наставляемый обязан:**

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;

- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);

- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;

- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение ко всем видам деятельности в рамках программы наставничества;

- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества.

* изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
* постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
* учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
* совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
* периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

**Наставляемый имеет право:**

- пользоваться имеющейся в нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством;

- в индивидуальном порядке запрашивать интересующую информацию;

- принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам региональной программы многофункционального наставничества и эффективности внедрения этой программы;

- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности.

- 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;

- повышать квалификацию удобным для себя способом.

**9. ФОРМЫ И УСЛОВИЯПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ**

9.1. Популяризация роли наставника осуществляется через организацию и проведение:

 - фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном, региональном уровнях;

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

 - учет результатов наставнической деятельности при проведении аттестации педагогов-наставников;

9.2. Нематериальные (моральные) формы поощрений наставников могут включать в себя:

- поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на лучшего наставника муниципалитета (региона);

- награждение почетной грамотой, благодарностью;

 - благодарственные письма;

 - образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);

9.3. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества директор МБОУ СОШ № 27 вправе предусмотреть:

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой школы, вручение ценного подарка;

- представление к ведомственным наградам;

- внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;

- внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;

- материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации).

**10. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА**

10.1. Под мониторингом реализации программы наставничества понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

 10.2. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества (декабрь, май-июнь).

10.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;

- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

 10.4. Оценка качества реализации программы наставничества в образовательном учреждении направлена на:

- изучение (оценку) качества программы наставничества посредством проведения куратором анализа;

- выявление соответствия условий реализации программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели;

- оценка качества реализации программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в образовательном учреждении. Данные анкеты заполняются на заключительном этапе программы.

10.5. Для уточнения данных оценочных методик могут быть использованы архивные данные (школьные оценки, отзывы участников наставнической деятельности и др.).

10.6. Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.

1. Куратор постоянно отслеживает:

- реализацию ПН и план взаимодействия наставника и наставляемого;

- прогресс наставнических взаимоотношений;

- периодичность, тип и качество встреч наставника с наставляемым;

- прогресс в развитии наставляемого;

- продолжительность и качество наставнических отношений.

10.7. Показателями мониторинга эффективности реализации ЦМН в МБОУ СОШ № 27 являются следующие:

- доля детей и подростков в возрасте от 10 до 18 лет от общего количества детей МБОУ СОШ № 27, вошедших в ПН в роли наставляемого (%);

- доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет от общего количества детей МБОУ СОШ № 27, вошедших в ПН в роли наставника (%);

- доля учителей – молодых специалистов, вошедших в ПН в роли наставляемого (%);

- уровень удовлетворенности наставляемых участием в ПН (%);

- уровень удовлетворенности наставников участием в ПН (%).

**11. РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

11.1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического или ученического потенциалов.

11.2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Наставляемые лица получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

11.3. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

* повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
* рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе МБОУ СОШ № 27;
* качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает Наставляемое лицо;
* сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
* рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, проектов учащихся и т.п.

**12. ПЕРЕЧЕНЬ ДОКУМЕНТОВ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИХ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

12.1. К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

* настоящее Положение;
* приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
* индивидуальный план работы Наставника с Наставляемым лицом;
* отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
* соглашение между наставником и наставляемым;
* протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества;
* личные заявления наставников и наставляемых лиц.

 Директору МБОУ СОШ № 27

 Е.В.Шиловановой

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

 (ФИО

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

 и должность кандидата –

 участника реализации многофункционального

 наставничества педагогических работников)

З А Я В Л Е Н И Е

Прошу включить меня в состав участников реализации многофункционального наставничества педагогических работников МБОУ СОШ № 27 на 202\_\_ - 202\_\_ учебный год в качестве \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(наставника, наставляемого)

С порядком приема и деятельностью наставников ознакомлен(а) и согласен(а).

Обязуюсь четко следовать задачам программы наставничества, соблюдать

права, обязанности и принципы деятельности наставника.

 «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

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

 Подпись Расшифровка подписи

 Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

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

 Подпись Расшифровка подписи

Родитель (законный представитель) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Подпись Расшифровка подписи

**СОГЛАШЕНИЕ**

**о сотрудничестве между наставником и наставляемым**

Данное соглашение устанавливает отношения между \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, (далее Наставник), и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, (далее – Наставляемый), совместно именуемыми «Стороны», в связи с их участием в реализации программы многофункционального наставничества педагогических работников

**Предмет соглашения**

Стороны договорились об участии в реализации программы многофункционального наставничества педагогических работников через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары (группы).

Стороны определили следующие задачи\*:

- повышение уровня профессиональных и надпрофессиональных компетенций наставляемого;

- повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе;

 - трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;

- повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого;

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

***(\*Задачи определяются исходя из выбранной формы наставничества, потребностей наставляемого и ресурсов наставника)***

Права и обязанности Сторон\*

Наставник обязан:

* Разрабатывать индивидуальный план-комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы.
* Участвовать в реализации Дорожной карты внедрения программы многофункционального наставничества педагогических работников в рамках компетенции.
* Регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников.
* Оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому.
* Предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора.
* Способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации.
* Внимательно и уважительно относится к наставляемому.

Наставник имеет право:

* Способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым.
* Совместно с куратором определять формы работы с наставляемым.
* Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации.
* Вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту.
* Привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

Наставляемый обязан:

* Регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом.
* Выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником.
* Внимательно и уважительно относится к наставнику и другим участникам наставнической группы.

Наставляемый имеет право:

* Вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы.
* Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации.
* В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам.
* При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору образовательной организации о замене наставника.

**Заключительные положения**

Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.

Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п.2 настоящего Соглашения.

Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении \_\_\_\_ месяцев.

По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

Подписи сторон

Наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Подпись Расшифровка подписи

Наставляемый \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Подпись Расшифровка подписи

Родитель (законный представитель) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Подпись Расшифровка подписи

**(\*права и обязанности наставника и наставляемого могут быть изменены и дополнены в соответствии с выбранной формой наставничества**

# Соглашение о сотрудничестве МБОУ СОШ № 27 с партнером-работодателем

**СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ**

 «\_\_\_\_» \_\_\_\_202\_\_г.

 Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 27 с углубленным изучением отдельных предметов эстетической направленности» в лице директора Е.В.Шиловановой, действующей на основании Устава, именуемое далее «Образовательная организация» и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ,

Действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемое далее «Партнер», совместно именуемые «Стороны», в целях реализации Целевой модели наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

# Предмет Соглашения

* 1. Предметом настоящего соглашения является сотрудничество Сторон в форме социального партнерства и на безвозмездной основе в целях осуществления Программ наставничества Образовательной организации.
	2. Целью сотрудничества является организация наставнической поддержки обучающихся образовательных организаций в рамках форм наставничества «работодатель-ученик», «работодатель-студент».

# Права и обязанности Сторон

* 1. Партнер в праве:
* Участвовать в реализации Программ наставничества, реализуемых в Образовательной организации;
* Приглашать обучающихся Образовательной организации на мероприятия, проходящие на базе Партнера в рамках Программы наставничества, реализуемой в рамках форм наставничества «работодатель–ученик», «работодатель–студент»;
* Принимать участие в составлении Программы наставничества Образовательной организации, а также знакомиться с информационными, организационными и методическими материалами, сопровождающими наставническую деятельность;
* Размещать информацию об участии своей организации в реализации Программы наставничества Образовательной организации в средствах массовой информации, в т.ч.- в сети Интернет, в целях формирования имиджа социально-ответственной организации-работодателя.
	1. Участвуя в наставнической деятельности Образовательной организации, Партнер принимает на себя следующие обязательства:
* Определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Образовательной организации для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по внедрению Целевой модели наставничества;
* Выдвигает наставников в соответствии с критериями, предложенными Образовательной организацией;
* Обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях Программы наставничества Образовательной организации;
* Обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества Образовательной организации (например, справок об отсутствии судимости, медицинских справок и пр.);
* Оказывает содействие наставническим парам в части реализации Индивидуального плана развития наставляемого под руководством наставника;
* несет полную ответственность за действия своих сотрудников, выполняющих роль наставников в Программе наставничества Образовательной организации.
	1. Образовательная организация имеет право:
* На получение полной информации о результатах проведения Партнером мероприятий для участников Программы наставничества на базе Партнера;
* Посещения представителями Образовательной организации мероприятий, проводимых Партнером для наставляемых, участвующих в Программе наставничества по форме «работодатель-ученик», «работодатель-студент», заранее согласовав с Партнером время и цель посещения;
* По согласованию с Партнером размещать информацию о его участии в реализации Программы наставничества Образовательной организации в средствах массовой информации, в т.ч.- в сети Интернет;
* запрашивать и получать у Партнера информацию, имеющую отношение к предмету настоящего Соглашения.

2.5.Образовательная организация принимает на себя следующие обязательства:

* определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Партнера для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по организации наставнической деятельности;
* формирует группу обучающихся, изъявивших принять участие в Программе наставничества с участием Партнера;
* обеспечивает сопровождение наставляемых для участия в мероприятиях на базе Партнера, реализуемых в рамках настоящего Соглашения;
* предоставляет Партнеру всю необходимую информацию о реализации Программы наставничества в Образовательной организации;
* оказывает наставникам-сотрудникам Партнера необходимую методическую, консультационную и информационную поддержку;
* обучает наставников-сотрудников Партнера при условии организации на базе Образовательной организации Школы наставника.

**3.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕПОЛОЖЕНИЯ**

* 1. Стороны обязуются соблюдать требования в отношении конфиденциальной и личной информации, ставшей известной Сторонам в результате исполнения настоящего Соглашения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.
	2. Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о переносе сроков и места проведения запланированных совместных мероприятий, проблемах и затруднениях, возникающих при исполнении настоящего Соглашения, а также совместно обсуждать и оценивать результаты совместной работы.
	3. В решении вопросов, непредусмотренных настоящим Соглашением, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.
	4. Все споры и разногласия по настоящему Соглашению решаются путем переговоров между Сторонами.
	5. Настоящее Соглашение может быть изменено или расторгнуто по соглашению Сторон. Соглашение об изменении или расторжении настоящего Соглашения должно быть составлено в письменной форме и подписано Сторонами.
	6. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до 30.12.202\_\_ г.

# Юридические адреса и подписи Сторон

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование образовательнойорганизации | Наименование партнера-работодателя |

# Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для наставника)

Оцените в баллах от 1до10, где1-самый низший балл, а10-самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Насколько было комфортно общение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько полезными/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько полезными/интересными были личные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько удалось спланировать работу? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Выдовольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько понравилась работа наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

* + 1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
		2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
		3. Понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
		4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
		5. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

**Благодарим за участие в опросе!**

# Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для наставляемого)

Оцените в баллах от1 до10, где1-самый низший балл, а 10 – самый высокий:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Насколько комфортно было общение с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Насколько полезными/интересными были групповые встречи? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ощущали ли Вы поддержку наставника? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Насколько полезна была помощь наставника? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Насколько был понятен план работы с наставником? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Насколько Вы довольны вашей совместной работой? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

* 1. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

1. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

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

1. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)
3. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? (да/нет)

**Благодарим за участие в опросе!**

# Показатели эффективности внедрения Программ наставничества в МБОУ СОШ № 27

# - Доля детей в возрасте от 10 до 17 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %(человек) *(отношение количества детей в возрасте от10 до17 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации)*

- Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 17 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % *(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 17 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от15до17 лет, обучающихся в образовательной организации).*

*-* Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % *(отношение количества учителей-молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации).*

- Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % *(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальном образовании)*

- Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) *(отношениие количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).*

- Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (*опросный).*

# Анкета куратора

* + 1. **Количественный анализ результатов программы наставничества**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Изучаемый параметр | Показатель до реализа-ции прог-раммы(x) | Показатель после реали-зации прог-раммы(y) | Разница (z=x-y) | Значение в процентах (z/x\*100) |
| 1.Количествообучающихся, посещающихтворческие кружки, объединения, спортивные секции |  |  |  |  |
| 2. Количество успешно реализованныхобразовательных и культурных проектов |  |  |  |  |
| 3. Число подростков, состоящих на учете вполиции и психоневрологических диспансерах |  |  |  |  |
| 4. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальнойНезащищенностью и конфликтами внутри ОО, класса/группы |  |  |  |  |
| 5.Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей,исследований, методических практик) |  |  |  |  |
| 6.Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществуБлагодарных выпускников |  |  |  |  |
| 7.Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикойфакультеты и направления |  |  |  |  |
| 8.Количество мероприятийпрофориентационного, мотивационного и практического характера |  |  |  |  |
| 9. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностныетесты |  |  |  |  |
| 10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия-работодателя) |  |  |  |  |
| 11.Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускниковпрофессиональных образовательных организаций (ПОО) |  |  |  |  |
| 12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях |  |  |  |  |

# Формат портфолио наставника и куратора

(для педагогов, представителей работодателей)

|  |  |
| --- | --- |
| фото | **ФАМИЛИЯ,ИМЯ,ОТЧЕСТВО** |
| **Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:**(например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.) |
| **Образование:** наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)**Должность в настоящее время:****Профессиональный опыт, стаж работы:** краткое перечисление должностей и мест работы**Опыт работы наставником**:…лет |
| **Профессиональные достижения** | −Автор методических разработок(указать);−Победитель Конкурса…(название, номинация, год)–… |
| **Профразвитие по профилю наставнической деятельности** | –2018 г.-дополнительная профессиональная программа«…»( час.),город…;–… |
| **Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.** | * Эксперт конкурса… г.;
* член рабочей группы по разработке… г.;
* член комиссии по… г.;
* член жюри конкурса… \_г.;

- эксперт проекта… г.;–… |
| **Наиболее значимые публикации** | –…–… |
| **Наиболее значимые грамоты и благодарности** | * Благодарность…за(…г.);
* Почетная Грамота …за внедрение (… г.);
* Благодарственное письмо…за значительный вклад в (…г.);
 |

# Формат портфолио наставника

(для обучающихся)

|  |  |
| --- | --- |
| фото | **ФАМИЛИЯ,ИМЯ,ОТЧЕСТВО** |
| **Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:**(например: формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников дляреализации проекта…) |
| **Место учебы** | Указать образовательную организацию, курс/класс |
| **Мои достижения в учебе** | Например:* Отличник в учебе или высокие оценки(не ниже«4») по гуманитарным дисциплинам;
* победитель/лауреат конкурса…

−–… |
| **Мои достижения в спорте** | Например:* имею первый юношеский разряд по шахматам;
* чемпион ЕАО (РФ) по…в…году;

-… |
| **Мои достижения в общественной работе** | Например:−лидер общественной организации учащихся«…»;−активный участник «РДШ» ЕАО с 2020 г. (что сделано);−… |
| **Наиболее значимые грамоты и****благодарности** | Например,–Благодарность СОШ №…«За успехи в учебе»(2020, 2021гг.);− |

# КОНЦЕПЦИЯ

**«Школы наставника»**

«Школа наставника», как постоянно действующая коммуникативная площадка для взаимодействия наставников в *МБОУ СОШ № 27*, создается с целью оказать и методическую и практическую помощь в осуществлении наставнической деятельности.

В процессе осуществления наставнической деятельности наставники сталкиваются с различными проблемами:

* 1. управленческого характера:
* ошибки в планировании работы наставников с наставляемыми, и, как результат, - формальный подход к работе с ними со стороны части наставников;
* недостаточно проработанная система материальной и нематериальной мотивации наставников и наставляемых;
* слабое использование в управлении наставничеством проектного подхода;
* неэффективное управление коммуникациями между наставниками и наставляемыми;
	1. социально-психологического характера:
* пассивное взаимодействие наставляемого с наставником, в том числе – при выполнении его заданий;
* избегание ответственности наставляемыми при осуществлении мероприятий, предусмотренных Индивидуальным планом развития наставляемого;
* излишняя самоуверенность наставляемых, которая выливается в агрессивную реакцию во время взаимодействия с наставником;
* появление внутренней конкуренции, когда товарищеский долг начинает тяготить наставника;
* чувство обиды наставника на растущую независимость своего наставляемого;
* недовольство наставляемого тем,что наставник преждевременно снял свою опеку и др.

Вышеизложенное определят задачи и форматы работы «Школы наставника».

# Задачи «Школы наставника»:

* обеспечить эффективную обратную связь с наставниками, совместный поиск способов преодоления типичных трудностей, возникающих в ходе работы наставников;
* оказать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении воспитании лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
* изучить, обобщить и распространить положительный опыт работы наставников;
* координировать работу наставников, обеспечить их участие в развитии Кадрового потенциала МБРУ СОШ № 27;

– повысить роль и престиж наставников.

**Форматы работы «Школы наставников»:**

* регулярные организационные встречи для осуществления обратной связи с наставниками и снаставляемыми, успешно прошедшими наставничество;
* проведение обучающих мероприятий, «воркшопов», «world-caffe» и др. по актуальным вопросам наставничества;
* организационные встречи на базе различных образовательных организаций или организаций–партнеров, достигших наилучших результатов в работе с наставляемыми лицами;
* презентации опыта внедрения наставничества на коммуникативных мероприятиях, организуемых в МБОУ СОШ № 27 (Педагогические чтения, конференции, отчетные мероприятия и др.) и за ее пределами;
* «круглые столы» по вопросам совершенствования института наставничества в системе образования;
* Общественное обсуждение и экспертиза нормативных, инструктивных и методических документов, разработанных для сопровождения наставнической деятельности МБОУ СОШ № 27 и др.

# Содержание мероприятий «Школы наставника»

Перечень вопросов, рассматриваемых на форматных мероприятиях

«Школы наставника», определяется, исходя из результатов проводимого мониторинга потребности в обучении наставников и организации обратной связи с ними, и нацелен на развитие дефицитных компетенций лиц, осуществляющих наставническую деятельность, в следующих областях:

* Управление конфликтами;
* тайм-менеджмент;
* управление проектами;
* управление мотивацией наставляемых;
* документационное обеспечение наставнической деятельности;
* управление талантами;
* управление личным имиджем;
* управление стрессами;
* психологические аспекты осуществления наставнической деятельности;
* подготовка к аттестации педагогических кадров;
* направления развития и совершенствование технологий наставничества в системе образования;
* лучшие практики наставничества ид р.

Встречи участников наставнической деятельности МБОУ СОШ № 27 проводятся не реже, чем один раз в триместр.

# SWOT-анализ Программ наставничества

**Формы наставничества «ученик– ученик», «студент-ученик»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ФакторыSWOT | **Позитивные** | **Негативные** |
| **Внутренние** | **Сильныестороны:*** Значительная доля участников (%), которым понравилосьучастиев Программе,икоторыеготовы продолжитьработу;
* Наставляемые(%)сталиинтересоватьсяновойинфор-мацией(подписалисьнановыйресурс,прочиталидополнительнокнигуилистатьюпо интересующейтеме);
* УучастниковПрограммы(%)появилосьлучшеепониманиесобственногопрофессиональногобудущего,возрос интерес коднойилинесколькимпрофессиям;
* У участников Программы (%) появилось желание изучатьчто-топомимошкольнойпрограммы/программыСПО,реализоватьсобственныйпроект винтересующейобласти;
* У наставляемых (%) появилось желание посещать допол-нительныеспортивныемероприятия;
* У наставляемых (%) появилось желание посещать допол-нительныекультурныемероприятия;
* Значительная доля наставляемых (%), которые планируютстатьнаставникомвбудущем;
* Повысиласьуспеваемостьнаставляемых(*значения*)
* ЭффективнаясистемамотивацииучастниковПрограммы;
* Достаточностьипонятностьобучениянаставников;
* Наработанные связи с партнерами-ОО в сетевомсотрудничестве;
* Наличиегрупповыхактивов,лидеровгрупп,студенчес-кого/школьногосовета,волонтерскихобъединенийвОО;

Наставники-студенты (%) отметили полезность совместнойработыснаставляемыми-учениками;* –…
 | **Слабыестороны:*** Значительна доля участников (%), которым не понравилосьучастиевПрограмме,поэтомуонинеготовыпродолжитьработувней;
* НизкаяактивностьучастниковПрограммы(нетжеланияпосещатьдополнительныетворческиекружки,объединения);
* УчастникиПрограммы(%)неинтересуютсяновойинформацией;
* Участники Программы (%) не интересуются профессиями, неготовы изучать что-то помимо школьнойпрограммы/программыСПО, реализовать собственный проектвинтересующейобласти;
* Наставляемые(%)неготовыпосещатьдополнительныеспортивныеикультурныемероприятия;
* Неэффективная/непроработанная система мотивацииучастниковПрограммы;
* Неорганизованосистематическоеразвитиеиметодическаяподдержка наставников;
* Отсутствует регулярная обратная связь наставников скуратором,
* Инфраструктуранаставничества(материально-техническая,

…)вООнепозволяетдостичьвполноймерецелиизадачЦелевоймодели;* Высокая перегрузка наставников, как следствие –невозможностьрегулярнойработыснаставляемыми;

Дефицитучеников/студентов,готовыхиспособныхбыть наставниками;* –…
 |
| **Внешние** | **Возможности**20**:**−Информационно-методическаяподдержкаООпривнедренииЦелевоймоделисостороны Регионального наставнического центра;−Акцентированиевниманиегосударстваиобществанавопросынаставничества;−Наличиефедеральныхирегиональныхпрограммипроектов,предусматривающихфинансированиенаконкурсныхусловиях новыхпроектовОО;−НаличиемногочисленныхпредложенийотИТ-платформдля осуществлениядистанционногообучения;−Активное внедрение в РФ и ЕАО проектногоуправления;−Республикаимуниципалитетпроводятразнообразныекультурные,спортивные,патриотическиемероприятия,вкоторых могут принять участие ученики/студенты в ракахПрограммынаставничества;−… | **Угрозы:*** Нестабильностьвнешнейсоциально-экономическойсредыфункционированияОО;
* Низкаявключенность,отсутствиезаинтересованностиродителей (законных представителей) в результатах обученияивоспитанияобучающихся(учениковшкол/студентовПОО);
* ФинансоваяиорганизационнаяоптимизациясетиООв ЕАО ивМО;
* Переходнапреимущественнодистанционноеобучение(подрываетосновунаставничества);
* МиграционныйоттоктрудоспособногонаселенияизРК/МО;
* Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевоймодели;
* ВовлечениеобучающихсявнеООвантисоциальныеструктурыиорганизации;
* Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативноевлияниенаобучающихсявОО;

–… |

**Форманаставничества «учитель–учитель»(«педагог-педагог»)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ФакторыSWOT | **Позитивные** | **Негативные** |
| **Внутренние** | **Сильныестороны:*** Значительная доля участников (%), которым понравилосьучастиевПрограмме,икоторыеготовыпродолжитьработувПрограмме;
* Участники Программы (%) видят свое профессиональноеразвитиевданнойООвтечениеследующих5лет;

УучастниковПрограммы(%)появилосьжеланиеболее активноучаствоватьв культурнойжизни ОО;* У участников Программы (%) появилось желание и/илисилыреализовыватьсобственныепрофессиональныеработы:статьи,исследования
* Наставляемые(%)послеобщенияснаставникомотмеча-ют прилив уверенности в собственных силах дляразвитияличного,творческогоипедагогическогопотенциала;
* Участники Программы (%) отметили рост успеваемостии улучшение поведения в подшефных классах, сокращениечислаконфликтовспедагогическимиродительскимсообществамиблагодаряПрограмме наставничества;
* ЭффективнаясистемамотивацииучастниковПрограммы;
* Достаточностьипонятностьобучениянаставников;
* ВысокиедостиженияпедагоговОО,которыеможноиспользоватьвПрограмме наставничества;
* –…
 | **Слабыестороны:*** Значительнадоляучастников(%),которымнепонравилосьучастиевПрограмме,поэтомуонинеготовыпродолжитьработувней;
* Низкая активность участников Программы (нет желания болееактивноучаствоватьвжизниОО);

Наставляемые(%)отметилиотсутствиепозитивнойдинамикив успеваемостиобучающихся,вуменьшенииконфликтовспедагогическимиродительскимсообществамипоитогамПрограмменаставничества;* Неэффективная/непроработанная система мотивацииучастниковПрограммы;
* Неорганизованосистематическоеразвитиеиметодическаяподдержка наставников;
* Отсутствуетрегулярнаяобратнаясвязьнаставниковскуратором,
* Инфраструктура наставничества (материально-техническая,…)в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевоймодели;
* Высокаяперегрузкапедагогов-наставников,какследствие–невозможностьрегулярнойработыснаставляемыми;
* Дефицитпедагогов,готовыхи способныхбытьнаставниками;
* «Старение»педагогического корпусаОО;
* –…
 |
| **Внешние** | **Возможности:**−Информационно-методическаяподдержкаООпривнедренииЦелевоймоделисостороны Департамента образования ЕАО;−Наличиебесплатныхималобюджетныхпрограммповышенияквалификациипедагогов;−Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформдляосуществлениядистанционногообученияпедагогов;−Акцентированиевниманиегосударстваиобществанавопросынаставничества;−Активное внедрение в РФ и ЕАО проектногоуправления; | **Угрозы:*** Нестабильность внешней социально-экономической средыфункционированияОО;
* Рост конкуренции между ОО за квалифицированныепедагогические кадры;
* МиграционныйоттокквалифицированныхпедагоговизРК/МО;
* Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в ЕАОивМО;
* Переход на преимущественно дистанционное обучение(подрываетосновунаставничества);
* Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевоймодели;

–… |

**Формынаставничества«работодатель–ученик»,«студент-ученик»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ФакторыSWOT | **Позитивные** | **Негативные** |
| **Внутренние** | **Сильныестороны:*** Значительная доля участников (%), которым понравилосьучастиев Программе,икоторыеготовы продолжитьработу;
* Наставляемые(%)планируютработатьворганизациях,участвующихвПрограмме наставничества;
* Наставники(%)отмечаютжеланиесоздатьустойчивоесообществопредпринимателейиОО,заниматьсявсестороннейподдержкойталантливоймолодежииобразовательныхинициатив,вдальнейшемразвиватьирасширятьПрограммынаставничества;
* Наставники студентов (%) рассматривают наставляемого(наставляемых)потенциальнымсотрудникомрегиональногопредприятияс достаточнымуровнемподготовки;
* Наставники(%)считают,чтостуденты,участвующиевПрог-рамменаставничества,обладаютдолжнымуровнемподготов-ки (приобретенным за время программы), которыйпозволитсовершитькачественныйскачоквпроизводственномиэкономическомразвитиирегионавдолгосрочнойперспективе;
* Наставляемые-студентыиихнаставники(%)отмечают,чтоПрограмманаставничестваспособствуетболееэффективнойадаптациимолодогоспециалистанапотенциальномместеработы,существенносократитьадаптационный период при прохождении производственнойпрактикиипридальнейшемтрудоустройстве;
* У наставляемых-студентов (%)появилось желаниепосе-щать мероприятия профориентационного, мотивационного ипрактическогохарактера,онирассматриваютварианттрудоустройства нарегиональныхпредприятиях;

У наставляемых – учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего возросинтерескоднойилинескольким профессиям;* У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучатьчто-топомимошкольнойпрограммы,реализоватьсобственныйпроектвинтересующейобласти;
* Повысиласьуспеваемостьнаставляемых(*значения*)
* ЭффективнаясистемамотивацииучастниковПрограммы;
* Достаточностьипонятностьобучениянаставников;
* НаработанныесвязиООс партнерами-работодателями;
 | **Слабыестороны:*** Значительна доля участников (%), которым не понравилосьучастиевПрограмме,поэтомуонинеготовыпродолжитьработувней;
* Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программынаставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых)потенциальнымсотрудником регионального предприятия;
* Неэффективная/непроработанная система мотивацииучастниковПрограммы;
* Формальноеучастиенаставников-работодателейвпрограмменаставничества;
* Наставляемые (%) не рассматривают варианттрудоустройства на региональныхпредприятиях;
* Неорганизованосистематическоеразвитиеиметодическаяподдержка наставников;
* Отсутствует регулярная обратная связь наставников скуратором,
* Инфраструктуранаставничества(материально-техническая,

…)вООнепозволяетдостичьвполноймерецелиизадачЦелевоймодели;* Высокая перегрузка наставников, как следствие –невозможностьрегулярнойработыснаставляемыми;
* Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях,готовыхиспособныхбытьнаставниками;
* У ОО нет наработанных связей с предприятиями-работодателями;
* НизкаяактивностьнаставляемыхвсилунизкоймотивацииучастиявПрограмменаставничества;
 |
| **Внешние** | **Возможности:**−Информационно-методическаяподдержкаООпривнедренииЦелевоймоделисостороны Департамента образования ЕАО;−Готовностьпартнеров-работодателейприниматьучастиевПрограмменаставничества;−Акцентированиевниманиегосударстваиобществанавопросынаставничества;−НаличиемногочисленныхпредложенийотИТ-платформдля осуществлениядистанционногообучения;−Активное внедрение в РФ и ЕАО проектногоуправления;−… | **Угрозы:*** Нестабильностьвнешнейсоциально-экономическойсредыфункционированияОО;
* Низкаявключенность,отсутствиезаинтересованностируководителейпредприятий-работодателейвподдержкеПрограммнаставничестваОО;
* ФинансоваяиорганизационнаяоптимизациясетиООв ЕАОивМО;
* Переходнапреимущественнодистанционноеобучение(подрываетосновунаставничества);
* МиграционныйоттоктрудоспособногонаселенияизРК/МО;
* ОтсутствиефинансированияпроектавнедренияЦелевоймодели;
 |