АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ТОСНЕНСКИЙ РАЙОН ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение

«Пельгорская основная общеобразовательная школа»

ПРИКАЗ

От 29.01.2021 г. № 616-од

**О внедрении методологии**

**(целевой модели)наставничества**

В соответствии с Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 "О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования", распоряжением комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 25.09.2020 года № 1606-р «О региональном наставническом центре Ленинградской области», в целях достижения целевых показателей проекта «Современная школа»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить в МКОУ «Пельгорская ООШ» Целевую модель наставничества.
2. Назначить куратором внедрения Целевой модели наставничества заместителя директора по воспитательной работе Сычеву М.Н.
3. Куратору Сычевой М.Н. обеспечить создание условий для внедрения и реализации Целевой модели наставничества в период с 2021 по 2024 годы.
4. Утвердить состав рабочей группы, осуществляющей организационную, методическую и аналитическую деятельность по внедрению целевой модели наставничества Приложение 1.
5. Разработать и утвердить:
	1. Положение о реализации программы наставничества в МКОУ «Пельгорская ООШ». Приложение 2
	2. План (Дорожная карта) внедрения Целевой модели наставничества. Приложение 3
	3. Программу наставничества (форма «ученик-ученик» Приложение 4
	4. Программу наставничества (форма учитель-учитель). Приложение 5.
6. Учителю начальных классов – Венковой Н.П.:
	1. Обеспечить организационно-техническое сопровождение исполнения мероприятий в рамках реализации Дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества.
	2. Осуществлять системное информационное сопровождение деятельности по реализации Целевой модели наставничества.
7. Куратору Сычевой М.Н.:
	1. Организовывать проведение мониторинга эффективности реализации Целевой модели наставничества до 20 декабря и 20 мая ежегодно.
	2. Вносить ежегодно в срок не позднее 30 декабря информацию о количестве участников программы (системы) наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения и направлять внесенные данные в Региональный наставнический центр.
8. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы Г.Н.Игошина

 Приложение 1

 к приказу от 29.01.2021 г. № 616-од

Состав рабочей группы, осуществляющей организационную, методическую и аналитическую деятельность по внедрению Целевой модели наставничества в образовательной организации:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **ФИО** | **Должность** | **Обязанности** |
| 1 | Сычева Марина Николаевна | Заместитель директора по ВР | 1. Организационное и методическое сопровождение системы наставничества.
2. Мониторинг сопровождения Целевой модели наставничества.
3. Контроль за реализацией Дорожной карты наставничества.
4. Сопровождение программы наставничества по направлению «ученик-ученик»
 |
| 2 | Железнова Ирина Евгеньевна | Учитель русского языка и литературы | 1. Сопровождение, мониторинг, оценка и контроль выполнения программы наставничества по направлению «учитель-учитель»
2. Корректировка работы наставников и наставляемых.
 |
| 3 | Сурнина Татьяна Ивановна | Учитель биологии и химии | 1. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.
2. Составление и утверждение планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.
 |
| 4 | Венкова Наталья Павловна  | Учитель начальных классов | 1. Сопровождение, мониторинг, оценка и контроль выполнения программы наставничества по направлению «ученик-ученик».
2. Корректировка работы наставников и наставляемых.
 |
| 6 | Мухина Нелли Владимировна  | Учитель географии | 1. Обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе.
2. Корректировка работы наставников и наставляемых.
 |
| 7 | Иванова Валентина Алексеевна | Учитель начальных классов | 1. Организация проектной деятельности, конкурсов, олимпиад с целью раскрытия личностного творческого потенциала обучающихся.
2. Повышение уровня профессионального мастерства наставников через курсы повышения квалификации.
 |
| 8 | Китова Ольга Николаевна  | Учитель математики и физики | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.
2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.
 |
| 9 | Сурнина Татьяна Ивановна | Педагог-психолог | 1. Психолого-педагогическое сопровождение программы наставничества.
2. Проведение опросов, тестирований, собеседований.
 |

 Приложение 4

 к приказу от 29.01.2021 г. № 616-од

**Программа наставничества (форма «ученик-ученик»)**

**В МКОУ «Пельгорская ООШ»**

 Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

1. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
2. Задачи:
* помощь в реализации лидерского потенциала;
* улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов.
* развитие гибких навыков и метакомпетенций;
* оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
* создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
* формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.
1. Результаты:
2. повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
3. численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
4. количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.
5. портрет участников:

 **Наставник:**

Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

**Наставляемый**:

- Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

- Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

1. Варианты взаимодействия:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

1. Формы взаимодействия:
2. внеурочная деятельность;
3. «классные часы»
4. личная беседа
5. консультации
6. волонтерство
7. подготовка к конкурсам, олимпиадам

Приложение 5

 к приказу от 29.01.2021 г. № 616-од

 **Программа наставничества (форма «учитель-учитель»)**

**В МКОУ «Пельгорская ООШ»**

Форма наставничества «учитель-учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

1. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2. Задачи:

- способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

- ускорение процесса профессионального становления педагога

1. Результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

**Наставник.**

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.

**Наставляемый.**

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Возможные варианты программы.

 Вариации взаимодействия:

- «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «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;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

5. Формы взаимодействия:

- в рамках реализации программы повышения

- в рамках педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

6. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

7. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

8. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

9. 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).

Индивидуальный план может включать:

1. мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом и коллективом;
2. мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями;
3. совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
4. изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;
5. выполнение лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических заданий;
6. перечень мер по закреплению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, профессиональных знаний и навыков;
7. перечень мер по содействию в выполнении должностных обязанностей.

Результатами эффективной работы наставника считаются:

1. формирование у лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, практических навыков выполнения должностных обязанностей;
2. применение лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, рациональных и безопасных приемов и методов труда;
3. освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;
4. положительная мотивация к профессиональной, учебной и иным родам деятельности и профессиональному и личностному развитию;
5. самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
6. дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей.