

Механизм запуска наставничества как направления деятельности Центра «Точка роста» предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных нормативных актов

- принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации;
- заседания Педагогического совета организации;
- формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества;
- разработка и утверждение Положения о наставничестве в организации и утверждение распорядительным актом;
- приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации;
- приказ о закреплении наставнических пар (групп).

Организационные основы наставничества

1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно – воспитательной работе.
3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.
4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.
6. Наставляемым могут быть обучающиеся:
 - ☐ проявившие выдающиеся способности;
 - ☐ демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
 - ☐ с ограниченными возможностями здоровья;

- ☐ попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- ☐ имеющие проблемы с поведением;
- ☐ не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

7. Наставляемыми могут быть педагоги:

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

8. Наставниками могут быть:

- ☐ обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- ☐ педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ☐ родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- ☐ выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- ☐ сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- ☐ успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

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

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

11. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

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

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

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

Реализация целевой модели наставничества.

1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

2. Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик» «Учитель – учитель», «Учитель - ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и управляющем совете.

3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

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

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

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