Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
 «Штульская основная общеобразовательная школа имени С.Ш.Умарова

 Утверждаю

 Директор Сайдумов И.С
 \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Сайдумов И.С

 «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.
 Приказ №\_

 ПРОГРАММА

 ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ
 НАСТАВНИЧЕСТВА
 в МКОУ «Штульская ООШ»

# Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества МКОУ «Штульская ООШ», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального](http://docs.cntd.ru/document/552189837) [проекта "Образование".](http://docs.cntd.ru/document/552189837)

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МКОУ «Кутульская ООШ».

Создание целевой модели наставничества в МКОУ «Кутульская ООШ»позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

# В программе используются следующие понятия и термины.

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное

взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

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

**Наставляемый** - 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении

жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. **Координатор -** сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным

общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. **Тьютор**

- специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

 Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной

 образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

# Нормативные основы целевой модели наставничества. Нормативные правовые акты международного уровня.

* [Конвенция о правах ребенка,](http://docs.cntd.ru/document/1900759) одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной [Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.](http://docs.cntd.ru/document/9009714)
* Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь,

2001 год).

* Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. 'О предотвращении преждевременного оставления школы".

# Нормативные правовые акты Российской Федерации.

* [Конституция Российской Федерации.](http://docs.cntd.ru/document/9004937)
* [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской](http://docs.cntd.ru/document/902389617) [Федерации".](http://docs.cntd.ru/document/902389617)
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
* [Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период](http://docs.cntd.ru/document/420237592) [до2025](http://docs.cntd.ru/document/420237592) [года,](http://docs.cntd.ru/document/420237592) утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014](http://docs.cntd.ru/document/420237592) [г. N 2403-р.](http://docs.cntd.ru/document/420237592)
* [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420277810) (утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р)](http://docs.cntd.ru/document/420277810).
* [Гражданский кодекс Российской Федерации.](http://docs.cntd.ru/document/9027690)
* [Трудовой кодекс Российской Федерации.](http://docs.cntd.ru/document/901807664)
* [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной](http://docs.cntd.ru/document/9012847) [деятельности и](http://docs.cntd.ru/document/9012847) [благотворительных организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9012847)
* [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".](http://docs.cntd.ru/document/9011562)
* [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".](http://docs.cntd.ru/document/9015223)
* Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».
* Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
* Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
* Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/.](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/)

# Нормативные правовые акты МКОУ «Штульская ООШ »

* + Устав
	+ Программа развития

|  |  |
| --- | --- |
| • | Отчет о результатах самообследования деятельности |
| • | Положение о педагогическом совете |
| • | Положение о методическом совете |
| **3.** |  |
|  | **Задачи целевой модели наставничества МКОУ «Сивухская СОШ»** |
| 1. | Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой |
|  | модели. |
| 2. | Разработка и реализация программ наставничества. |
| 3. | Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе |
|  | наставничества. |
| 4. | Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| 5. | Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества. |
| 6. | Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ |
|  | наставничества в школе. |
| 7. | Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик. |
| 8. | Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования. |
|  | **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества** |
|  | **(примеры, выберите или добавьте нужные вам)** |
| 1. | Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования. |
| 2. | Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиваниемдолгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на |
|  | основе партнерства. |
| 3. | Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, |
|  | построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов. |
| 4. | Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе. |
| 5. | Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и |
|  | метакомпетенций. |
| 6. | Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся. |
| 7. | Снижение показателей неуспеваемости учащихся. |
| 8. | Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий. |
| 9. | Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия. |
|  | 10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной |
|  | траектории и будущей профессиональной реализации. |
| 11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества. |
| 12 | Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях. |
| 13. | Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. |
| 14. | Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения. |

1. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
2. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
3. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

#  5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности. |
| Региональный орган управленияобразованием | Осуществление государственного управление в сфере образования. Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества; Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально - техническое обеспечение программ наставничества. |
| Региональный институт повышения квалификации | Организационная, методическая, экспертно- консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся,педагогов и молодых специалистов Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетныхучреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д. |
| Школа | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.Реализация программ наставничества.Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечениереализации программ наставничества. |
| Координатор м кураторы | Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества.Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессереализации модели. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества. |
| Наставники | Реализация наставнического цикла. |
|  |  |

1. **Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

# В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Координатор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программы наставничества.
4. Куратор - сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

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

осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

* Формирование базы наставляемых:

*S* из числа обучающихся:

о проявивших выдающиеся способности; о демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;

о с ограниченными возможностями здоровья; о попавших в трудную жизненную ситуацию; о имеющих проблемы с поведением;

о не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива *S* из числа педагогов:

о молодых специалистов;

о находящихся в состоянии эмоционального выгорания,

хронической усталости;

о находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; о желающими овладеть современными программами,

цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

* Формирование базы наставников из числа:

о обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

о педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

о родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов;

о выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

о сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;

о успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

о ветеранов педагогического труда.

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).

#  Этапы реализации целевой модели наставничества в МКОУ «Сивухская СОШ »

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| Подготовка условийдля запускапрограммы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.
2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
3. Выбор аудитории для поиска наставников.
4. Информирование и выбор форм наставничества.
5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение

внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем

обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.1. Сбор и систематизация запросов от

потенциальных наставляемых. | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | **Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:*** обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных,
* творческих и адаптационных вопросах
 | Формирование базы наставников, которые потенциально могутучаствовать как в текущейпрограмме наставничества, так и |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | (например, участники кружков по интересам,* театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);
* педагогов, заинтересованных в

тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивнойпедагогической атмосферы;* родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов,
* организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других
* представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

**Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по****формированию базы наставников из числа:*** выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих* кадров (возможно пересечение с выпускниками);

успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуютпотребность передать свой опыт;* представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.
 | в будущем. |
| Отбор иобучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу

потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.1. Обучение наставников для работы с наставляемыми.
 | 1. Заполнены анкеты в

письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.1. Собеседование с наставниками
2. Программа обучения.
 |
| Организация хода наставническойпрограммы | 1. Закрепление гармоничных и продуктивныхотношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально | **Мониторинг:*** сбор обратной связи от наставляемых для
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.2.Работа в каждой паре/группе включает:* встречу-знакомство,
* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | мониторингадинамики влияния программы на наставляемых;* сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации
 |
| Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.
2. Подведение итогов программы школы.
3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.
 | * Собраны лучшие наставнические практики.
* Поощрение

наставников. |

* 1. **Формы наставничества в МКОУ «Сивухская СОШ »**

Для успешной реализации целевой модели наставничества

предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей 6 выбраны следующие формы наставничества:

# ПРИМЕРЫ:

* + 1. **Форма наставничества «Ученик - ученик».**

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

# Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

# Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных

творческих и образовательных проектов.

1. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
2. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

# Характеристика участников формы наставничества «Ученик - ученик».

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Кто может быть. | **Пассивный** | **Активный** |
|  | Социально или ценностно | Обучающийся с особыми |
| * Активный ученик,

обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностьюмышления.* + Ученик, демонстрирующий высокие

образовательные результаты.Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.* + Лидер класса или
 | -дезориентированныйобучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительныеобразовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. | образовательными потребностями, нуждающийся профессиональнойподдержке или ресурс для обмена мнениями реализации собственш проектов. |
| параллели,принимающий активное |  |  |
| участие в жизни школы.* Возможный участник
 |  |  |
| всероссийских детско - юношеских |  |  |
| организаций и объединений. |  |  |

 **Возможные варианты программы наставничества «Ученик - ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Успевающий - неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов. |
| «Лидер - пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией коллективе или с развитием коммуникационных творческих, лидерских навыков. |
| «Равный - равному» | Обмен навыками для достижения целей. |
| «Адаптированный - неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения. |

 **Возможные варианты программы наставничества «Ученик - ученик».**

# Схема реализацЭитиапфыоррмеыалниазастцаивин.ичества «Ученик - ученик»

# . М ероприятия

|  |  |
| --- | --- |
| Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопросов. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьноесообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательныхрезультатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует своюпричастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

* + 1. **Форма наставничества «Учитель - учитель».**

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

# Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

# Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Молодой****специалист** | **Педагог** |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.* Педагог, обладающий лидерскими, организационными и

коммуникативными навыками, хорошоразвитой эмпатией. | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающийтрудности с организацией учебного процесса, свзаимодействием с обучающимися,другими педагогами, родителями. | Специалист,находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление отрадициях, особенностях,регламенте и принципах образовательной организации. |
| **Типы наставников** | Педагог,находящийся в состоянии |
| **Наставник - Наставник - консультант предметник** |

# Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Создает комфортные | Опытный педагог |  | эмоционального |
| условия для | одного и того же | выгорания, |
| реализации | предметного | хронической |
| профессиональных | направления, что | усталости. |
| качеств, помогает с | и молодой |  |
| организацией | учитель, |  |
| образовательного | способный |  |
| процесса и с решение | осуществлять |  |
| конкретных | всестороннюю |  |
| психолого - | методическую |  |
| педагогичексих и | поддержку |  |
| коммуникативных | преподавания |  |
| проблем, | отдельных |  |
| контролирует | дисциплин. |  |
| самостоятельную |  |  |
| работу молодого |  |  |
| специалиста или |  |  |
| педагога. |  |  |

 **Возможные варианты программы наставничества «Учитель - учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог - молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимыхпрофессиональных навыков и закрепления на месте работы. |
| Руководитель - молодой специалист» | Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепленияна месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогическихталантов и инициатив. |
| «Педагог новатор - консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТкомпетенциями. |
| «Опытный предметник - неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретномупредмету.  |
| Руководитель - молодой специалист» | Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепленияна месте работы. |

#  Схема реализации формы наставничества «Учитель - учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприят****ия** |
| Представление программ наставничества в форме«Учитель - учитель». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование**.** Использованиебазы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемыадаптации и желающих добровольно принятьучастие в программе наставничества. | Анкетирование**.** Листыопроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческаядеятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы. |

 **Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Молодой** | **Педагог** |
| **специалист** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.* Педагог, обладающий лидерскими, организационными и

коммуникативными навыками, хорошоразвитой эмпатией. | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающийтрудности с организацией учебного процесса, свзаимодействием с обучающимися,другими педагогами, родителями. | Специалист,находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление отрадициях, особенностях,регламенте и принципах образовательной организации. |
| **Типы наставников** | Педагог, |
| **Наставник -** | **Наставник -** | находящийся в |
| **консультант** | **предметник** | состоянии |
| Создает комфортные | Опытный педагог | эмоционального |
| условия для | одного и того же | выгорания, |
| реализации | предметного | хронической |
| профессиональных | направления, что | усталости. |
| качеств, помогает с | и молодой |  |
| организацией | учитель, |  |
| образовательного | способный |  |
| процесса и с решение | осуществлять |  |
| конкретных | всестороннюю |  |
| психолого - | методическую |  |
| педагогичексих и | поддержку |  |
| коммуникативных | преподавания |  |
| проблем, | отдельных |  |
| контролирует | дисциплин. |  |
| самостоятельную |  |  |
| работу молодого |  |  |
| специалиста или |  |  |
| педагога. |  |  |

# Форма наставничества «Учитель - ученик»

**Цель** - успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

# Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

# Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).

 Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу

 благодарных выпускников

# Характеристика участников формы наставничества «Учитель - ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Кто может быть. | **Активный** | **Пассивный** |
| * Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.
* Активная жизненная позиция.
* Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.
* Возможно, выпускник того же

образовательного учреждения, членсообщества благодарных выпускников.* Возможно, родитель

образовательного учреждения. | Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков. | Плохо мотивированный,дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбиратьобразовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества. |

 **Возможные варианты программы наставничества «Учитель - ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Активный профессионал - равнодушный потребитель» | Мотивационная и ценностная поддержка с развитие: коммуникативных, творческих, лидерских навыков стимулирование идей саморазвития, осознанног выбора образовательной и карьерной траектории. |

«Коллега - молодой коллега» Совместная работа по развитию творческого,

предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

# Схема реализации формы наставничества «Учитель - ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме«Учитель - ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителейблагодарных выпускников. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетрадинаставника». |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо- учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможностиреализовать себя в рамках школьной программы. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа в формате«быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выборупрофессий. | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес - плана. Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо напредприятие или организацию наставника. |

1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой

наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

# Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

# Цели мониторинга:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

# Задачи мониторинга:

* + сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
	+ обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
	+ контроль хода программы наставничества;
	+ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
	+ определение условий эффективной программы наставничества;
	+ контроль показателей социального и профессионального благополучия.

# Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального

благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

# 9.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

**Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

* + - мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
		- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
		- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
		- динамику образовательных результатов с учетом эмоциональноличностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник- наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

# Задачи мониторинга:

* + научное и практическое обоснование требований к процессу

организации программы наставничества, к личности наставника;

* + экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения

описанных в целевой модели требований к личности

наставника;

* + определение условий эффективной программы наставничества;
	+ анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
	+ сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
	+ сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

# 10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному

*ч*

делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

# Мероприятия по популяризации роли наставника:

* + Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
	+ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и

мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

* + Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года",

«Лучшая пара», «Наставник+";

* + Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
	+ Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.