|  |  |
| --- | --- |
| Принято на заседаниипедагогического советаМОУ «Сторожевская средняяобщеобразовательная школа»протокол №11 от 11.06.2020 г. | УтверждаюДиректор МОУ «Сторожевская средняяобщеобразовательная школа»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.М.ПоповаПриказ №ОД- 155/1 от 11.06. 2020 г.  |

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «СТОРОЖЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА».

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

 1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества в МОУ «Сторожевская СОШ», осуществляющего
образовательную деятельность по общеобразовательным программам начального, основного, среднего общего образования, дополнительным
общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества, сокрашённо ЦМН) разработана в
целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная
школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности
профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка"  [национального проекта](http://docs.cntd.ru/document/552189837)
["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) и молодых специалистов в МОУ «Сторожевская СОШ ».

Создание целевой модели наставничества МОУ «Сторожевская СОШ » 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 дорожную карту

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.

Куратор - 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.

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.

 2. 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 до](http://docs.cntd.ru/document/420237592)
[2025 года,](http://docs.cntd.ru/document/420237592) утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29](http://docs.cntd.ru/document/420237592)
[ноября 2014 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.](http://docs.cntd.ru/document/420277810)
[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 деятельности](http://docs.cntd.ru/document/9012847)
[и 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».
* Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели

наставничества и методических рекомендаций".

* Приказ РК от 15 апреля 2020 «Об организации внедрения методологии(целевоц модели) наставничества на территории Республики Коми.

Нормативные правовые акты МОУ «Сторожевская СОШ »

* Устав муниципального общеобразовательного учреждения «Сторожевская
СОШ».
* Программа развития МОУ «Сторожевская СОШ »
* Отчет о результатах самообследования деятельности муниципального
общеобразовательного учреждения «Сторожевская СОШ»
* Положение о педагогическом совете МОУ «Сторожевская СОШ »
* Положение о методическом совете МОУ «Сторожевская СОШ »

**3. Задачи целевой модели наставничества МОУ «Сторожевская СОШ ».**

1. Реализация мероприятий по внедрению целевой
модели наставничества.

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**

Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной,
спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди
обучающихся, так и внутри педагогического коллектива.
2. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение
продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих
отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников
школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
6. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных
траекторий.
8. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной
траектории и будущей профессиональной реализации.

1. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
2. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов
творческого развития, карьерных и иных возможностях.
3. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и
ориентиров.
4. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых
обучающихся.
5. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические,
организационные и социальные.
6. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными
возможностями здоровья.

5.Структура управления реализацией целевой модели наставничества.

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности. |
| МО РК | 1. Осуществление государственного управление в сфереобразования.
2. Принимает решение о внедрении целевой моделинаставничества;
3. Обеспечивает организацию инфраструктуры иматериально-техническое обеспечение программнаставничества.
 |
| КРИРО и ПК | 1. Организационная, методическая, экспертно -консультационная, информационная и просветительскаяподдержка участников внедрения целевой моделинаставничества.
2. Выработка предложений по совместному использованиюинфраструктуры в целях внедрения целевой моделинаставничества.
3. Содействие распространению и внедрению лучшихнаставнических практик различных форм и ролевых моделейдля обучающихся, педагогов и молодых специалистов Республики Коми.
4. Содействие привлечению к реализации наставническихпрограмм образовательных организаций; предприятий иорганизаций Республики Коми; государственных бюджетныхучреждений культуры и спорта; юридических и физическихлиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной,культурной и досуговой деятельностью.
 |
| Управление образования МО «Корткеросский» | 1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрениюцелевой модели наставничества;
2. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально -технических ресурсов и кадрового потенциала МОУ «Сторожевская СОШ»
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 3. Содействует привлечению к реализации программнаставничества образовательных организаций; предприятий иорганизаций муниципалитета; государственных бюджетныхучреждений культуры и спорта; юридических и физическихлиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной,культурной и досуговой деятельностью. |
| МОУ «Сторожевская СОШ » | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативныхдокументов, необходимых для внедрения целевой моделинаставничества МОУ «Сторожевская СОШ».
2. Реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики в программенаставничества.
4. Назначение куратора внедрения целевой моделинаставничества МОУ «Сторожевская СОШ ».
5. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечениереализации программ наставничества.
6. Назначение наставников.
 |
| Куратор целевоймодели наставничества МОУ «Сторожевская СОШ » |  1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числепривлечение экспертов для проведения обучения).3. Контроль процедуры внедрения целевой моделинаставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества.5.Участие в оценке вовлеченности обучающихся вразличные формы наставничества.6. Решение организационных вопросов, возникающих впроцессе реализации модели.7. Мониторинг результатов эффективности реализациицелевой модели наставничества. |
| Ответственные лицаза направления формнаставничества |  Разработка программ моделей форм наставничества.  Контроль за реализацией. |
| Наставники инаставляемые |  Модели форм наставничества.1. Реализация Форма наставничества «Ученик - ученик».
2. Реализация Форма наставничества «Учитель - учитель».
3. Реализация Форма наставничества «Учитель - ученик».
 |

1. 6.Кадровая система реализации целевой модели наставничества МОУ «Сторожевская СОШ».

В целевой модели наставничества выделяется три 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. Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию
всего цикла программы наставничества.

 Реализация ЦМН 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:

*- из числа обучающихся:*

-проявивших выдающиеся способности;

- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
 -с ограниченными возможностями здоровья;
 -попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;

- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

- *из числа педагогов:*

-молодых специалистов;

-находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

* Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных,
спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
-педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного
педагогического опыта и создании продуктивной педагогической
атмосферы;

- родителей обучающихся - активных участников родительских или
управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих
кадров;

- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые
чувствуют потребность передать свой опыт;
- 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).

7.Этапы реализации целевой модели наставничества МОУ «Сторожевская СОШ».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| 1. Подготовкаусловий длязапускапрограммынаставничества | 1. Создание благоприятных условийдля запуска программы.
2. Сбор предварительных запросов отпотенциальных наставляемых.
3. Выбор аудитории для поисканаставников.
4. Информирование

и выбор форм наставничества.1. На внешнем контуреинформационная работанаправленная на привлечениевнешних ресурсов к реализациипрограммы.
 | Дорожная картареализациинаставничества.Пакет документов. |
| 2.Формированиебазынаставляемых | 1. Выявление конкретных проблемобучающихся школы, которыеможно решить с помощьюнаставничества.
2. Сбор и систематизация запросов отпотенциальных наставляемых.
 | Формированная базанаставляемых с картойзапросов. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.Формированиебазы наставников | 1. Работа с внутренним контуромвключает действия по формированиюбазы из числа:
* обучающихся, мотивированныхпомочь сверстникам вобразовательных, спортивных,творческих и адаптационныхвопросах (например, участникикружков по интересам,театральных или музыкальных групп,проектных классов, спортивныхсекций);
* педагогов, заинтересованных втиражировании личногопедагогического опыта и созданиипродуктивной педагогическойатмосферы;
* родителей обучающихся - активныхучастников родительских илиуправляющих советов,организаторов досуговойдеятельности в образовательнойорганизации и другихпредставителей родительскогосообщества с выраженной гражданскойпозицией.
1. Работа с внешним контуром наданном этапе включает действия поформированию базы

наставников из числа:* выпускников, заинтересованных вподдержке своей школы;
* сотрудников региональныхпредприятий, заинтересованных вподготовке будущих

кадров (возможно пересечение свыпускниками);* успешных предпринимателей илиобщественных деятелей, которыечувствуют

потребность передать свой опыт;* представители других организаций,с которыми есть партнерские связи.
 | Формирование базынаставников, которыепотенциальномогут участвовать как втекущей программенаставничества, так и на перспективу. |
| 4.Отбор и обучениенаставников | 1. Выявление наставников, входящихв базу потенциальныхнаставников, подходящих дляконкретной программы.
2. Обучение наставников для работыс наставляемыми.
 | 1.Заполненные анкеты вписьменной свободнойформе всемипотенциальныминаставниками.2.Собеседование с |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | наставниками.3.Программа обучения. |
| 5.Формированиенаставническихпар/групп | 1. Провести общую встречу сучастием всех отобранныхнаставников и всех

наставляемых в любом формате.1. Зафиксировать сложившиеся пары вспециальной базе куратора.
 | Сформированныенаставнические пары /группы, готовыепродолжить работу врамках программы |
| 6.Организацияходанаставническойпрограммы | Закрепление гармоничных ипродуктивных отношенийв наставнической паре/группе так,чтобы они были максимальнокомфортными, стабильнымии результативными для обеих сторон.Работа в каждой паре/группе включает:* встречу-знакомство,
* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | Мониторинг:* сбор обратной связиот наставляемых - длямониторинга динамикивлияния

программы нанаставляемых;* сбор обратной связиот наставников,наставляемых икураторов - длямониторинга

эффективности реализациипрограммы. |
| 7.Завершениепрограммынаставничества | 1. Подведение итогов работы каждойпары/группы.
2. Подведение итогов программышколы.
3. Публичное подведение итогов ипопуляризация практик.
 | Собраны лучшиенаставнические практики.Поощрение наставников. |

8.Формы наставничества МОУ «Сторожевская СОШ».

Исходя из образовательных потребностей МОУ «Сторожевская СОШ» в данной целевой
модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик - ученик»,
«Учитель - учитель», «Учитель - ученик».

8.1Форма 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.

6.Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.

7.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 |
| * Активный ученик,обладающий лидерскими организаторскимикачествами,нетривиальностьюмышления.
* Ученик,,демонстрирующийвысокие образовательные

результаты.* Победитель школьных ирегиональных олимпиади соревнований.
* Лидер класса илипараллели,

принимающий активноеучастие в жизни школы.* Возможный участниквсероссийских детско -юношеских организацийи объединений.
 | Социально или ценностно-дезориентированныйобучающийся болеенизкой по отношению кнаставнику ступени,демонстрирующийнеудовлетворительныеобразовательныерезультаты или проблемыс поведением, непринимающим участие вжизни школы,отстраненный отколлектива. | Обучающийся с особымиобразовательнымипотребностями,нуждающийся впрофессиональнойподдержке или ресурсахдля обмена мнениями иреализации собственныхпроектов. |

Возможные варианты программы наставничества «Ученик - ученик».

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

Схема реализации формы наставничества «ученик- ученик».

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации  | Мероприятия |
| Представление программ наставничества вформе «Ученик - ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числаактивных учащихся школьногосообщества. | Анкетирование. Собеседование.Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющихособые образовательные потребности,низкую учебную мотивацию, проблемы садаптацией в коллективе, не включенные вшкольное сообщество и желающихдобровольно принять участие в программенаставничества. | Анкетирование. Листы опроса.Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждениявопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает своиобразовательные результаты, онинтегрирован в школьное сообщество,повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатоввзаимодействия (проект, улучшениепоказателей). Улучшение образовательныхрезультатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. Чувствует своюпричастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

8.2 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.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Молодойспециалист | Педагог |
| * Опытный педагог, имеющийпрофессиональные успехи(победитель различныхпрофессиональных конкурсов,автор учебных пособий иматериалов, ведущий вебинаров исеминаров).
* Педагог, склонный к активнойобщественной работе, лояльныйучастник педагогического ишкольного сообществ.
* Педагог, обладающий лидерскими,организационными икоммуникативными навыками,хорошо развитой эмпатией.
 | Имеет малый опытработы (от 0 до 3лет),испытывающийтрудности сорганизациейучебного процесса,с взаимодействиемс обучающимися,другимипедагогами,родителями. | Специалист,находящийся впроцессе адаптациина новом местеработы, которомунеобходимо получатьпредставление отрадициях,особенностях,регламенте ипринципахобразовательнойорганизации. |
| Типы наставников | Педагог,находящийся всостоянииэмоциональноговыгорания,хроническойусталости. |
| Наставник -консультант | Наставник -предметник |
| Создает комфортныеусловия дляреализациипрофессиональныхкачеств, помогает сорганизациейобразовательногопроцесса и с решениеконкретныхпсихолого -педагогичексих икоммуникативныхпроблем,контролируетсамостоятельнуюработу молодогоспециалиста илипедагога. | Опытный педагогодного и того жепредметногонаправления, чтои молодойучитель,способныйосуществлятьвсестороннююметодическуюподдержкупреподаванияотдельныхдисциплин. |

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель».

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Опытный педагог - молодойспециалист» | Поддержка для приобретения необходимыхпрофессиональных навыков и закрепления на местеработы. |
| «Опытный классный | Поддержка для приобретения необходимых |

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Активный профессионал -равнодушный потребитель» | Мотивационная и ценностная поддержка сразвитием коммуникативных, творческих, лидерскихнавыков, стимулирование идей саморазвития,осознанного выбораобразовательной и карьерной траектории. |
| «Коллега - молодой коллега» | Совместная работа по развитиютворческого, предпринимательского или социальногопроекта, в процессе которой наставляемый делитсясвежим видением и креативными идеями, которыемогут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора. |

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации. | Мероприятия |
| Представление программ наставничества вформе «Учитель - учитель». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числаактивных и опытных педагогов ипедагогов, самостоятельно выражающихжелание помочь педагогу. | Анкетирование. Использование базынаставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов,испытывающий профессиональныепроблемы, проблемы адаптации ижелающих добровольно принять участие впрограмме наставничества. | Анкетирование. Листы опроса.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 формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете илиметодический совете школы. |

* 1. 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).

5. 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 сбольшим (от 5 лет) опытомработы с высокой квалификацией.
* Активная жизненная позиция.
* Обладает развитымикоммуникативными навыками,гибкостью в общении, умениемотнестись к ученику как к равномув диалоге и потенциальнобудущему

коллеге.* Возможно, выпускник того жеобразовательного учреждения,член сообщества благодарныхвыпускников.
* Возможно, родительобразовательного учреждения.
 | Социально активныйшкольник с особымиобразовательнымипотребностями,мотивированный красширению кругаобщения,самосовершенствованию,получению новыхнавыков. | Плохомотивированный,дезориентированныйшкольник, не имеющийжеланиясамостоятельновыбиратьобразовательнуютраекторию, малоинформированный окарьерных иобразовательныхперспективах,равнодушный кпроцессамвнутри школы и еесообщества. |

Возможные варианты программы наставничества «Учитель-ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Активный профессионал -равнодушный потребитель» | Мотивационная и ценностная поддержка сразвитием коммуникативных, творческих, лидерскихнавыков, стимулирование идей саморазвития,осознанного выбораобразовательной и карьерной траектории. |
| «Коллега - молодой коллега» | Совместная работа по развитиютворческого, предпринимательского или социальногопроекта, в процессе которой наставляемый делитсясвежим видением и креативными идеями, которыемогут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора икуратора. |

Схема реализации формы наставничества «Учитель-ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Представление программ наставничества вформе «Учитель - ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числаактивных и опытных учителей, выпускников | Анкетирование. Использование базынаставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится кураторомпрограммы наставничества принеобходимости. Работа с пособиямиМентори «Рабочие тетради наставника». |
| Проводится отбор учащихся, имеющихпроблемы с учебой, не мотивированных, неумеющих строить свою образовательнуютраекторию. Либо - учащиеся, с особымиобразовательными потребности, неимеющими возможности реализовать себя врамках школьной программы. | Анкетирование. Листы опроса.Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа вформате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов унаставляемых. Мотивированны,интегрированы в сообщество. Осознаноподходят к выбору профессий. | Защита проекта. Анализ успеваемости.Представление бизнес - плана.Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученическойконференции. Благодарственное письмо напредприятие или организацию наставника. |

**9.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.
3. 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 куратор 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.

**9.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**
**Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:
мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы
наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся
в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися
образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом
эмоционально-личностных, 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.

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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры
фиксируются.

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.

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 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.
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании
предложений, касающихся развития школы.