

Приложение 3
к приказу МБОУ СОШ № 9
№ 108 от 28.10.2021

Рассмотрена
на заседании педагогического совета
Протокол от 28.10. 2021 № 2



Программа
внедрения целевой модели наставничества в
муниципальном бюджетном общеобразовательном
учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 9» г.
Мичуринска Тамбовской области

Срок реализации программы – 1 год

Составители:

Мамонтова Наталия Анатольевна, методист

Струкова Надежда Ивановна, учитель иностранного языка,

руководитель программы

г. Мичуринск, 2021

Термины и определения, используемые в программе

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.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и образовательного результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и образовательные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, 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.

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

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.

1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность»,

«Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в субъектах Российской Федерации в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых, воспитания в рамках полномочий Министерства просвещения России.

Актуальность внедрения наставничества в МБОУ СОШ №9 обусловлена тем, что она будет содействовать развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности; она позволит перейти от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося; внесет весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри школы как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программы наставничества в МБОУ СОШ №9 обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Внедрения целевой модели наставничества приведет к:

- ✓ улучшению показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- ✓ улучшению психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- ✓ улучшению мотивацию к учебе и саморазвитию,
- ✓ качественной самореализации в рамках школьной программы;
- ✓ появление условий для формирования активной гражданской позиции;
- ✓ нормализации эмоциональной устойчивости, психологических кризисов, связанных с общей трудностью подросткового периода;
- ✓ улучшению адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные,
- ✓ мотивации к учебе, дисциплине;
- ✓ высокой информированности о карьерных и образовательных возможностях, появление осознанного выбора пути будущего профессионального развития.

Цель и задачи программы

Цель программы - 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 МБОУСОШ № 9

Задачи реализации целевой модели наставничества:

- ✓ Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
- ✓ Разработка и реализация программ наставничества.
- ✓ Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
- ✓ Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
- ✓ Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
- ✓ Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
- ✓ Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
- ✓ Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства

педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Целевые группы реализации программы наставничества в МБОУ СОШ № 9

Целевыми группами при реализации программы наставничества будут являться:

- ✓ учащиеся школы в возрасте от 10-18 лет
- ✓ педагоги, как молодые специалисты, так и специалисты, имеющие стаж работы, но желающие получить методическую помощь.

Приоритетные формы наставничества в МБОУ СОШ №9

В МБОУ СОШ № 9 определены целевые группы для реализации целевой модели наставничества, которые соответствуют условиям реализации программы. Это:

- ✓ «ученик – ученик»;
- ✓ «учитель – учитель»;
- ✓ «работодатель-ученик»

Данные формы наставничества выбраны потому, что они позволят:

- ✓ сформировать внутри образовательной организации сообщество учителей, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества;
- ✓ для сообщества школы наставничество будет представлять собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы школа продолжит оставаться центром жизни и притяжения местного сообщества, где самые разные люди могут найти свою роль – и тем самым внести вклад в развитие образовательной среды.

Прежде всего, стоит обратить внимание на выпускников: именно они могут стать главными наставниками для обучающихся.

Выбранные формы наставничества позволят:

- ✓ увеличить вовлеченность обучающихся в жизнь школы;
- ✓ повысить интерес к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью. Вследствие этого будет снижаться уровень стресса, апатии;
- ✓ увеличить рост подготовленности обучающихся к жизни, которая их ждет после окончания обучения;
- ✓ развить у обучающихся и педагогического коллектива навыки XXI века, обучающиеся

преодолеют герметичность образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;

- ✓ сформировать традиции наставничества.

Имеющиеся и потенциальные ресурсы реализации программы наставничества в образовательной организации

В МБОУ СОШ № 9 хорошо развита инфраструктура: работают объединения дополнительного образования, социально-психологическая служба. Ребята принимают активное участие в олимпиадах, конкурсах, выставках, акциях различного уровня. Активно работает детская организация «Родничек» и отряд волонтеров «Корабль и жизнь».

2. Нормативные основы целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 9

Целевая модель программы наставничества опирается на нормативно правовую базу МБОУ СОШ № 9.

Нормативные правовые акты международного уровня:

- ✓ Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.
- ✓ 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.

"Предотвращении преждевременного оставления школы".

Нормативные правовые акты Российской Федерации:

- ✓ Конституция Российской Федерации.
- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- ✓ Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.).
- ✓ Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- ✓ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная

распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

- ✓ Гражданский кодекс Российской Федерации.
- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации.
- ✓ Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"
- ✓ Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- ✓ Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- ✓ 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».

Нормативные правовые акты МБОУ СОШ № 9

- ✓ Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» г. Мичуринска Тамбовской области.
- ✓ Программа развития МБОУ СОШ № 9.
- ✓ Положение о педагогическом совете
- ✓ Положение о методическом совете

Нормативные правовые акты МБОУ СОШ № 9 по наставничеству

- ✓ Положение о наставничестве.
- ✓ Программа внедрения целевой модели наставничества.
- ✓ Приказ о внедрении целевой модели наставничества.
- ✓ «Дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества.
- ✓ Приказ об утверждении Плана реализации программы наставничества.
- ✓ Приказ об утверждении Положения о наставничестве.
- ✓ Приказ о закреплении наставнических пар/групп.
- ✓ Приказ о проведении итогового мероприятия проекта.

3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в МБОУ СОШ № 9

- ✓ Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- ✓ Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- ✓ Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- ✓ Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
- ✓ Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- ✓ Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
- ✓ Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
- ✓ Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- ✓ Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
- ✓ Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- ✓ Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
- ✓ Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- ✓ Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций ориентиров.
- ✓ Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
- ✓ Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
- ✓ Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- ✓ Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 9

Уровни структуры	Направления деятельности	Контрольные сроки исполнения
<p>МБОУ СОШ № 9</p> <p>Директор школы</p> <p>Проектная группа по внедрению проекта «Целевая модель наставничества»</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 9 2. Разработка Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 9 3. Разработка и реализация дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ СОШ № 9 4. Реализация программы наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 9 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. 	<p>Октябрь-ноябрь 2021</p>
<p>Руководитель Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 9</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 3. Контроль проведения программ наставничества. 4. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества. 	<p>Ноябрь-декабрь 2021</p>
<p>Проектная группа по внедрению проекта «Целевая модель наставничества» МБОУ СОШ № 9</p>	<p>Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.</p>	<p>Декабрь 2021-май 2022</p>
<p>Наставники и наставляемые</p>	<p>Модели форм наставничества.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация Формы наставничества «Ученик – ученик». 2. Реализация Формы наставничества «Учитель – учитель». 3. Реализация Формы наставничества «Работодатель-ученик» 	<p>Январь – май 2022</p>

5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

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, личного 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 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:
 - ✓ 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 состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающих 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;
- 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).

6. Форма наставничества "ученик - ученик"

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

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 ВШК и ОПДН.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – учению»

<i>Наставник</i>	<i>Наставляемый</i>	
	<i>Пассивный</i>	<i>Активный</i>
<p><i>Кто может быть.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Активный ученик,обладающий лидерским и организаторскими качествами,нетривиальностью мышления. • Ученик, демонстрирующийвысокие образовательные результаты. • Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. <p>Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Возможный участник всероссийских детско –юношеских организаций и объединений 	<p>Социально или ценностно -дезориентированный обучающийся боленизкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся</p>

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».

<i>Формы взаимодействия</i>	<i>Цель</i>
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психозмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерскихнавыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

<i>Этапы реализации.</i>	<i>Мероприятия</i>
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. Назначения куратором.

Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

7. 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 психозмоционального 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».

<ul style="list-style-type: none"> • 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, хорошо развитой эмпатией. 		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление организации.</p>
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - предметник		<p>Педагог, находящийся</p>
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		

Возможные варианты программы наставничества «учитель – учитель»

<i>Формы взаимодействия</i>	<i>Цель</i>
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель»

<i>Этапы реализации.</i>	<i>Мероприятия</i>
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. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. 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 методическом совете школы.

8. Форма наставничества «работодатель-ученик»

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

Задачи:

1. Помочь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
2. Повысить осознанность в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
3. Развить лидерские, организационные, коммуникативные навыки и метакомпетенции;
4. Помочь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психозмоционального фона в средней и старшей школе;
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную 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;
6. Численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы.

Характеристика участников формы наставничества «работодатель - учению».

<i>Наставник</i>	<i>Наставляемый</i>	
	<i>Пассивный</i>	<i>Активный</i>
<i>Кто может быть.</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Нравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями / премиями). • 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, член сообщества благодарных выпускников 	<p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p>	<p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p>

Возможные варианты программы наставничества «работодатель-ученик»

<i>Формы взаимодействия</i>	<i>Цель</i>
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного 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;
«Работодатель – будущий сотрудник»	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Схема реализации формы наставничества «работодатель-ученик»

<i>Этапы реализации.</i>	<i>Мероприятия</i>
Представление программ наставничества в форме «Работодатель-ученик».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. 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 методическом совете школы.

9. Этапы реализации программы в МБОУ СОШ № 9

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1.Создание благоприятных условий для запуска программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов
	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.	
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.	Формированная база наставляемых картой запросов.
	2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	
Формирование базы наставников	1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> ● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в 	Формирование Базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в

	<p>образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, • которые чувствуют потребность передать свой опыт; педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>3. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по</p>	будущем.
--	---	----------

	<p>формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; 	
Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, входящих базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками 3. Программа обучения</p>
Формирование наставнических пар/групп	<p>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе координатора.</p>	<p>Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных продуктивных отношений наставнической пары/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - встречу - знакомство, - пробную рабочую встречу - встречу - планирование - комплекс последовательных встреч - итоговую встречу 	<p>и в так, и</p> <p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Сбор обратной связи от наставляемых – для Мониторинга динамики Влияния программы на наставляемых; • Сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	<p>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p>	<p>Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.</p>

10. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

Организация систематического мониторинга программы 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.

Цель мониторинга: оценка качества реализуемой программы наставничества и оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

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 наставничества.

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.

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.

11. Механизмы 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.

План медиа сопровождения программы наставничества

№ п.п.	Тематика публикации (Название мероприятия и смысловая нагрузка)	Где размещено (СМИ, форма представления)	Дата размещения (Срок исполнения)
1	Страница «Целевая модель наставничества»	На официальном сайте школы - страница	Октябрь –ноябрь 2021
2	Нормативные документы всероссийские и региональные по реализации целевой модели наставничества	На официальном сайте школы - документы	Октябрь –ноябрь 2021
3	Локальные документы школы по реализации целевой модели наставничества	На официальном сайте школы - документы	Октябрь –ноябрь 2021
4	Размещение банера наставничества	На официальном сайте школы	Ноябрь-декабрь 2021
5	Размещение фотоматериалов по итогам мероприятий программы наставничества	На официальном сайте школы в разделе новости	Май 2022
6	Размещение методического инструментария для работы классных руководителей и педагогов-наставников (анкет, согласий, прочих документов)	Дневник.ру. Учительская. Папка учебного года.	Январь - май 2022
7	Размещение форм опросов на официальных страницах школы в социальных сетях	В контакте и Фейсбук. Группа МБОУ СОШ № 9	Январь- май 2022