

**УТВЕРЖДЕНО:**

Директор МБОУ ООШ №32 им. И.С.

Исакова хутор Островская Щель

(наименование общеобразовательной организации)

/ Щирова И.Н. /

Приказ № 8 от 11.01.2021г.



## **Программа**

### **Целевой модели наставничества в МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель муниципального образования Туапсинский район Срок реализации – 2021/2024 годы**

#### **1. Пояснительная записка**

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование 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, 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

**Целью** внедрения Целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель

**Задачи** внедрения Целевой модели наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

**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 МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель, осуществляющий деятельность по общеобразовательным,

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

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель

**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 МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель, 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 МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель, 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 реализации программы**

Нормативные правовые акты МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель

- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 года «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 09 ноября 2020 года №2986 «О внедрении Методологии (целевой модели) наставничества осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам профессионального образования».
- Приказ управления образования администрации МО Туапсинский район от 19 ноября 2020 года «843 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам».

### **3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в образовательной организации**

- Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- Улучшение психологического климата в МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель, 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 и 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

Уровни структуры	Направление деятельности
<p>Орган исполнительной власти субъекта РФ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества.</li> <li>2. Обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций по реализации программ наставничества.</li> <li>3. Осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества.</li> <li>5. Координирует работу Регионального наставнического центра.</li> <li>6. Реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с ОВЗ</li> </ol>

<p>Региональный наставнический центр</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Краснодарского края.</li> <li>4. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций Краснодарского края; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.</li> <li>5. Сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях.</li> <li>6. Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в т.ч. с применением дистанционных образовательных технологий</li> </ol>
--	---

<p>Управление образования администрации МО Туапсинский район</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Согласовывает дорожные карты внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями.</li> <li>2. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях.</li> <li>3. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала образовательных организаций.</li> <li>4. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций, учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья</li> </ol>
--	---

	<p>деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью</p>
<p>МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель администрация</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>2. Разработка программы целевой модели наставничества.</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</li> <li>4. Реализация программ наставничества.</li> <li>5. Реализация кадровой политики в программе наставничества, в т.ч: привлечение, обучение, контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.</li> <li>6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</li> <li>8. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества.</li> <li>9. Обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.</li> <li>10. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства наставников</li> </ol>
<p>Куратор</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества, в т.ч. получение обратной</li> </ol>

	связи от участников программы
Ответственные лица	1. Разработка программ моделей форм наставничества.
за направления форм наставничества	2. Контроль за реализацией программ
Наставники и наставляемые	Реализация форм моделей форм наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Руководитель – руководитель»

## 5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества 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 МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель, 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 МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель, 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;
- демонстрирующих 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.



### ***Формирование базы наставляемых из числа педагогов:***

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками.

### ***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.

База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества. Файл представлен в виде электронной таблицы, включающей следующие данные: личные данные наставника, список его компетенций, описание жизненного опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы (при наличии) и контактные данные для связи.

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. Этапы реализации Целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	<p>На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>2. Информирование аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества и планировании результатов, и вариантах участия.</li> </ol> <p>На внутреннем контуре:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить нормативно – правовое</li> </ol>	<p>Дорожная карта реализации наставничества</p> <p>Пакет документов</p>

	<p>оформление программы наставничества.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы учащихся, педагогов, молодых специалистов</li> <li>3. Сформировать команду, выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы</li> <li>4. Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты.</li> <li>5. Создать благоприятные условия для запуска программы наставничества</li> </ol>	
--	---	--

<p>2. Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества (низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации к обучению, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания у педагогов, подавленность подростков из-за неопределённых перспектив и ценностей дезориентации и т.д.)</p> <p>2. Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы</p> <p>2. Организовать сбор и систематизация данных (академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики) потенциальных наставляемых по доступным каналам (классные руководители, педагоги, психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе</p>	<p>Сформированная база наставляемых с картой запросов</p>
<p>3. Формирование базы наставников</p>	<p>1. Информировать коллектив, учащихся, родителей, целевые аудитории о запуске программы</p> <p>2. Собрать данные о потенциальных наставниках:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</li> </ul>	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем:</p> <p>1. База наставников из числа активных педагогов, выпускников школы, родителей,</p>

	<p>- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <p>- родителей обучающихся – активных</p>	<p>представителей общественности</p> <p>2. База наставников</p>
--	--	---

	<p>участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p> <p>3. Мотивировать наставников, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, развитие собственных гибких навыков)</p>	<p>из числа активных учеников</p> <p>Заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных</p>
--	--	--

<p>4. Отбор и обучение наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы</li> <li>2. Организовать обучение наставников для работы с наставляемыми</li> <li>3. Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников</li> <li>4. Найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками</li> <li>2. Собеседование с наставниками</li> <li>3. Программа обучения наставников</li> </ol>
<p>5. Формирование наставнических пар/групп</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате</li> <li>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора</li> </ol>	<p>Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>
<p>6. Организация хода наставнической программы</p>	<p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу</li> </ul> <p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и</p>	<p>Мониторинг:</p> <p>сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</p> <p>сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации</p>

	результативными для обеих сторон	программы
7. Завершение программы	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы 2. Подведение итогов программы школы.	Собраны лучшие наставнические
наставничества	3. Публичное подведение итогов и популяризация практик	практики  Поощрение наставников

### **7. Формы наставничества, приоритетные для МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель**

**Целевые группы** реализации программы наставничества в МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель: обучающиеся, педагоги, родители. Исходя из образовательных потребностей МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель в данной целевой модели наставничества приоритетными могут являться формы наставничества:

«Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «руководитель – руководитель»

Формы взаимодействия по видам деятельности:

- внеурочная деятельность;
- проектная деятельность;
- классные часы;
- диспут;
- личная беседа;
- консультация;
- творческая лаборатория;
- совместные походы на спортивные и культурные мероприятия способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации)
- волонтерская деятельность;
- подготовка к конкурсам и олимпиадам;
- деловая игра;
- мозговой штурм и др.

Формы взаимодействия по взаимодействию участников:

- Индивидуальная - предполагает персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом индивидуальных

образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

- Групповая - сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы наставляемых, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.
- Коллективная - организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) наставляемых, обладающих различными типами образовательных дефицитов.
- Взаимная - организация взаимной поддержки обучающихся или педагогов обладающих разными типами образовательных дефицитов.
- Онлайн—поддержка обучающихся или педагогов находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет – технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т. д.) и др.

### **7.1. 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 МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель
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 ПДН.

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

### Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Типы наставников	Портрет участников
<b>Наставник</b>	1. Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления 2. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты 3. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований 4. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы  Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений
<b>Наставляемый</b>	<b>Пассивный ученик</b>  Социально или ценностно-дезорентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива  <b>Активный ученик</b>  Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов

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

Варианты взаимодействия	Цель
-------------------------	------



«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе 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».**

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»	Ученическая конференция
Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества	Анкетирование  Собеседование.  Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
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

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

## 7.2 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»**

<b>Типы наставников</b>	<b>Портрет участников</b>
<p><b>Наставник-предметник</b></p> <p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель или педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</p> <p><b>Наставник-консультант</b></p> <p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психологических и коммуникативных</p>	<p><b>Опытный педагог</b>, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров)</p> <p><b>Педагог, склонный к активной общественной работе</b>, лояльный участник педагогического и школьного сообществ</p> <p><b>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками</b>, хорошо развитой эмпатией</p>

проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога	
<b>Наставляемый</b>	<p><b>Молодой специалист</b></p> <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><b>Педагог</b></p> <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель».**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«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».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет
	Методический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится при необходимости
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.

<p>Рефлексия реализации формы наставничества</p> <p>Анализ эффективности реализации программы</p>	<p>Наставник получает уважаемый и заслуженный статус</p> <p>Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы</p>
---	--

### 7.3 Форма наставничества «Учитель – ученик»

**Цель:** раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.

#### Задачи:

- помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

#### Результат:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**Характеристика участников формы наставничества  
«Учитель – ученик»**

<b>Типы наставников</b>	<b>Портрет участников</b>
<b>Наставник</b>	<p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психологопедагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества</p> <p>Возможно, выпускник МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель, член сообщества благодарных выпускников Возможно, родитель МБОУ ООШ № 32 им. И.С. Исакова хутор Островская Щель</p>
<b>Наставляемый Активный</b>	<p>Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы,</p>

<b>Пассивный</b>	<p>театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей</p> <p>Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров</p>
------------------	---

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик».**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Учитель–неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом



«Учитель–пассивный ученик»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель
«Учитель–одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал
«Учитель–ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов
	обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом

**Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик»	Ученическая конференция
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов	Анкетирование Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости

Отбор учащихся, имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать 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	Определение образовательной траектории
Рефлексия реализации формы наставничества	Наставник получает уважаемый и заслуженный статус
Анализ эффективности реализации программы	Поощрение наставляемого на ученической конференции

#### 7.4 Форма наставничества «Руководитель - руководитель»

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого (со стажем работы от 0 до 3 лет) (или вновь назначенного на должность, или испытывающего трудности в определенном направлении работы и т.д.) руководителя (далее – руководитель), повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка при смене его места работы (или при выполнении нового вида деятельности и т.д.).

#### Задачи:

- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- Развивать интерес к организации результативного процесса управления образовательной организацией.
- Ориентировать руководителя на творческое использование передового опыта в управлении образовательной организацией в своей деятельности.
- Ускорить процесс профессионального становления руководителя.

#### Результат:

- Высокий уровень включенности руководителя в управленческую деятельность образовательной организации.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и управленческого потенциала.

- Улучшение психологического климата в образовательной организации. □  
Повышение уровня удовлетворенности собственной работой.
- Качественный рост успеваемости и улучшение показателей образовательной организации.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик и т.д.).

**Характеристика участников формы наставничества  
«Руководитель – руководитель»:**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
Опытный руководитель, имеющий профессиональные успехи в управленческой деятельности	Молодой руководитель (или вновь назначенный руководитель) Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет) или вновь назначенный руководитель
Руководитель, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хорошо развитой эмпатией	Руководитель, испытывающий трудности в определенном направлении работы, находящийся в состоянии хронической усталости.
Руководитель, испытывающий трудности в одном или нескольких направлениях работы руководителя	

**Возможные варианты программы наставничества  
«Руководитель – руководитель»:**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Опытный руководитель – молодой руководитель (или вновь назначенный руководитель)»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Опытный руководитель, испытывающий трудности в определенном направлении работы»	Поддержка и помощь в определенном направлении работы, поддержка руководителей, находящихся в состоянии

трудности в определенном направлении работы»	хронической усталости, эмоционального выгорания
--	---

**Схема реализации формы наставничества «Руководитель – руководитель»:**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Руководитель – руководитель»	Совещание руководителей
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных руководителей и руководителей, самостоятельно выражающих желание помочь	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится при необходимости
Проводится отбор руководителей, испытывающих 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 должности. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер-классов, семинаров, взаимопосещений и др.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение

**8. 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.

### **8.1 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 МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга, 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 МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга и сотрудничающих с ней организаций.

#### **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. 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 является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

## **8.2 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 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 осуществляется дважды:**

- первый осуществляется до входа в программу наставничества; □ второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

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

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

- Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
- 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.

### 9. 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.
- Награждение школьными грамотами наставников, благодарственными письмами родителей наставников из числа обучающихся.
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга.

Директор МБОУ СОШ № 34  
им. братьев Игнатовых пгт. Джубга

