**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ОСТРОВЯНСКАЯ РЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБОУ ОСТРОВЯНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

1. **Пояснительная записка.**

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ Островянская СОШ, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полноераскрытие 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 МБОУ Островянская СОШ,

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

**В программе используются следующие понятия и термины.**

**Наставничество** -универсальная технология передачи опыта, знаний, формированиянавыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** -способ реализации целевой модели через организацию работынаставнической 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 снаставником 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 вдостижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** -сотрудник организации, осуществляющей деятельность пообщеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель** наставничества-система условий,ресурсов и процессов,необходимыхдля 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 психологическиесостояния, 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 компетенциисамостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. **Тьютор** -специалист в области педагогики,который помогает обучающемусяопределиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** -выпускник образовательной организации,который ощущаетэмоциональную 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. **Нормативные основы целевой модели наставничества.**

**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. "О 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

N 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** Островянская СОШ,

* Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Островянская СОШ,
* Программа развития МБОУ Островянская СОШ,
* Отчет о результатах самообследования деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Островянская СОШ,
* Положение о педагогическом совете
* Положение о методическом совете
	1. **Задачи целевой модели наставничества МБОУ** Островянская СОШ,
1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели

наставничества, в формате непрерывного образования.

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

Островянская СОШ,

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровни структуры |  |  | Направления деятельности. |  |  |
| МБОУ Островянская СОШ | 1. | Разработка и утверждение комплекта нормативных |
|  |  |  | документов, необходимых для внедрения целевой модели |
|  |  |  | наставничества МБОУ Островянская СОШ |  |  |
|  |  |  | 2. Разработка целевой модели наставничества МБОУ Островянская СОШ |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 3. | Разработка и реализация мероприятий дорожной карты |
|  |  |  | внедрения целевой модели МБОУ Островянская СОШ |  |  |
|  |  |  | 4. | Реализация | программ | наставничества. |
|  |  |  | 5. | Реализация | кадровой | политики | в | программе |
|  |  |  | наставничества. |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 6. | Назначение куратора внедрения целевой модели |
|  |  |  | наставничества МБОУ Островянская СОШ |  |  |
|  |  |  | 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение |
|  |  |  | реализации программ наставничества. |  |  |
| Куратор | целевой | 1. | Формирование базы наставников и наставляемых. |
| модели |  |  | 2. | Организация обучения наставников (в том числе |
| наставничества |  |  | привлечение экспертов для проведения обучения). |
| МБОУ Островянская СОШ | 3. | Контрольпроцедурывнедренияцелевоймодели |
|  |  |  |  | наставничества. |  |  |  |  |
|  |  |  | 4. | Контроль проведения программ наставничества. |
|  |  |  | 5. | Участие в оценке вовлеченности обучающихся в |
|  |  |  |  | различные формы наставничества. |  |  |
|  |  |  | 6. | Решение организационных вопросов, возникающих в |
|  |  |  |  | процессе реализации модели. |  |  |
|  |  |  | 7. | Мониторинг | результатов | эффективности | реализации |
|  |  |  |  | целевой модели наставничества. |  |  |
| Ответственные | лица | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль |
| за направления | форм | за реализацией. |  |  |  |  |  |
| наставничества |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Наставники |  | и | Модели форм наставничества**.** |  |  |  |
| наставляемые |  |  | 1. | Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик». |
|  |  |  | 2. | Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель». |
|  |  |  | 3. | Реализация Форма наставничества «Учитель - ученик». |

1. **Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ Островянская СОШ**

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

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

всего цикла программы наставничества.

Реализация 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:
1. проявивших выдающиеся способности;
	1. демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
	2. с ограниченными возможностями здоровья;
	3. попавших в трудную жизненную ситуацию;
	4. имеющих проблемы с поведением;
	5. не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
* из числа педагогов:
	1. молодых специалистов;

o находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

1. находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

o желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

* Формирование базы наставников из числа:
1. обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
2. педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической

атмосферы;

o родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;

1. выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

o

o

сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих

кадров;

успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые

чувствуют потребность передать свой опыт;

1. 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).

1. **Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ** Островянская СОШ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Этапы |  | Мероприятия |  |  |  | Результат |  |
| Подготовка |  | 1. | Создание благоприятных | условий | Дорожная | карта |
| условий | для |  | для запуска программы. |  | реализации |  |
| запуска |  | 2. | Сбор предварительных запросов от | наставничества. |  |
| программы |  |  | потенциальных наставляемых. | Пакет документов. |  |
| наставничества | 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 | 1. | Выявление | конкретных проблем | Формированная | база |
| базы |  | обучающихся | школы, | которые | наставляемых | с | картой |
| наставляемых |  | можно | решить | с | помощью | запросов. |  |  |
|  |  | наставничества. |  |  |  |  |  |
|  | 2. | Сбор и систематизация запросов от |  |  |  |
|  |  | потенциальных наставляемых. |  |  |  |
| Формирование | 1. Работа с внутренним контуром | Формирование |  | базы |
| базы наставников | включает действия по | формированию | наставников, |  | которые |
|  | базы из числа: |  |  |  |  | потенциально |  |  |
|  | ● обучающихся, | мотивированных | могут участвовать как в |
|  | помочь сверстникам в |  |  | текущей | программе |
|  | образовательных, | спортивных, | наставничества, так и в |
|  | творческих |  | и |  | адаптационных | будущем. |  |  |
|  | вопросах | (например, | участники |  |  |  |
|  | кружков по интересам, |  |  |  |  |  |
|  | театральных или музыкальных групп, |  |  |  |
|  | проектных | классов, |  | спортивных |  |  |  |
|  | секций); |  |  |  |  |  |  |  |  |

* педагогов, заинтересованных в

тиражировании личного педагогического опыта и создании

продуктивной педагогической атмосферы;

* родителей обучающихся – активных

участников родительских или управляющих советов,

организаторовдосуговой

деятельности в образовательной организации и других

представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

* выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
* сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
* успешных предпринимателей или

общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

 представители других организаций,

* + которыми есть партнерские связи.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Отбор и обучение 1. | Выявление | наставников, входящих | 1.Заполненные | анкеты в |
| наставников | в | базу | потенциальных | письменной свободной |
|  | наставников, | подходящих | для | форме | всеми |
|  | конкретной программы. |  | потенциальными |  |
| 2. | Обучение наставников для работы | наставниками. |  |
|  | с наставляемыми. |  | 2.Собеседование | с |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  | наставниками. |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | 3.Программа обучения. |  |
| Формирование | 1. | Провести | общую | встречу | с | Сформированные |  |  |
| наставнических |  | участием | всех | отобранных | наставнические | пары | / |
| пар/групп |  | наставников и всех |  |  | группы, готовые |  |  |
|  | наставляемых в любом формате. |  | продолжить | работу | в |
|  | 2. | Зафиксировать сложившиеся пары в | рамках программы |  |  |
|  |  | специальной базе куратора. |  |  |  |  |  |  |  |
| Организация | Закрепление | гармоничных | и | Мониторинг: |  |  |  |
| хода | продуктивных отношений |  |  | ● | сбор | обратной | связи |
| наставнической | в | наставнической паре/группе | так, | от | наставляемых | – | для |
| программы | чтобы | они | были | максимально | мониторинга | динамики |
|  | комфортными, стабильными |  | влияния |  |  |  |  |
|  | и результативными для обеих сторон. | программы |  |  | на |
|  | Работа в каждой паре/группе включает: | наставляемых; |  |  |  |
|  |  | встречу-знакомство, |  |  | ● | сбор | обратной | связи |
|  |  | пробную рабочую встречу, |  | от |  | наставников, |
|  |  | встречу-планирование, |  |  | наставляемых |  |  | и |
|  |  | комплекс последовательных встреч, | кураторов – для |  |  |
|  |  | итоговую встречу. |  |  | мониторинга |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | эффективности реализации |
|  |  |  |  |  |  |  | программы. |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Завершение | 1.Подведение | итогов работы каждой | Собраны лучшие |  |  |
| программы | пары/группы. |  |  |  | наставнические практики. |
| наставничества | 2. | Подведение | итогов | программы | Поощрение наставников. |
|  | школы. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 3. Публичное подведение итогов и |  |  |  |  |  |  |
|  | популяризация практик. |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. **Формы наставничества МБОУ** Островянская СОШ

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Островянская СОШ в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

**8.1.** **Форма наставничества «Ученик – ученик».**

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

**Задачи:**

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

**Результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Наставник** |  |  |  |  |  | **Наставляемый** |  |  |  |
| Кто может быть. |  |  |  | **Пассивный** |  |  | **Активный** |
|  | Активный | ученик, | Социально или ценностно |  | Обучающийся | с | особыми |
|  | обладающий лидерским | -дезориентированный |  |  | образовательными |  |  |
|  | и | организаторскими | обучающийся | более |  | потребностями, |  |  |
|  | качествами, |  |  | низкой по отношению | к |  | нуждающийся |  | в |
|  | нетривиальностью |  | наставнику | ступени, |  | профессиональной |  |  |
|  | мышления. |  |  | демонстрирующий |  |  | поддержке или | ресурсах |
|  | Ученик, |  |  | неудовлетворительные |  |  | для обмена | мнениями и |
|  | демонстрирующий |  | образовательные |  |  | реализации | собственных |
|  | высокие |  |  | результаты или проблемы |  | проектов. |  |  |  |
|  | образовательные |  | с | поведением, | не |  |  |  |  |  |
|  | результаты. |  |  | принимающим | участие | в |  |  |  |  |  |
|  | Победитель школьных и | жизни |  |  | школы, |  |  |  |  |  |
|  | региональных олимпиад | отстраненный |  | от |  |  |  |  |  |
|  | и соревнований. |  | коллектива. |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Лидер | класса | или |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | параллели, |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | принимающий активное |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | участие в жизни школы. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Возможный | участник |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | всероссийских | детско – |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | юношеских организаций |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | и объединений. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».** |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Формы взаимодействия |  |  |  |  |  | Цель |  |  |  |
| «Успевающий |  | – | Достижение лучших образовательных результатов. |  |
| неуспевающий» |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| «Лидер – пассивный» |  |  | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в |  |
|  |  |  |  |  | коллективе или с развитием коммуникационных, |  |
|  |  |  |  |  | творческих, лидерских навыков. |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| «Равный – равному» |  |  | Обмен навыками для достижения целей. |  |  |  |
| «Адаптированный |  | – | Адаптация к новым условиям обучения. |  |  |  |
| неадаптированный» |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».** |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Этапы реализации.** |  |  |  |  |  | **Мероприятия** |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Представление программ наставничества в | Ученическая конференция. |  |
| форме «Ученик – ученик». |  |  |  |  |  |  |  |
| Проводится отбор наставников из числа | Анкетирование. | Собеседование. |
| активных | учащихся |  | школьного | Использование базы наставников. |
| сообщества. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Обучение наставников. |  |  |  | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих | Анкетирование. | Листы | опроса. |
| особые | образовательные | потребности, | Использование базы наставляемых. |
| низкую учебную мотивацию, проблемы с |  |  |  |  |
| адаптацией в коллективе, не включенные в |  |  |  |  |
| школьное | сообщество | и | желающих |  |  |  |  |
| добровольно принять участие в программе |  |  |  |  |
| наставничества. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Формирование пар, групп. |  |  |  | Послеличныхвстреч,обсуждения |
|  |  |  |  |  |  | вопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый | улучшает |  | свои | Предоставление | конкретных | результатов |
| образовательные | результаты, | он | взаимодействия | (проект, | улучшение |
| интегрирован в школьное сообщество, | показателей). Улучшение образовательных |
| повышена мотивация и осознанность. |  | результатов, посещаемости. |  |
| Рефлексия |  | реализации | формы | Анализ | эффективности | реализации |
| наставничества. |  |  |  |  | программы. |  |  |  |
| Наставник | получает | уважаемый | и | Поощрение на ученической конференции. |
| заслуженный статус. Чувствует свою |  |  |  |  |
| причастность школьному сообществу. |  |  |  |  |  |
| **8.2. Форма наставничества «Учитель – учитель».** |  |  |

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

**Задачи:**

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

**Результат:**

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наставник** |  |  |  | **Наставляемый** |  |  |
|  |  |  |  | **Молодой** | **Педагог** |  |
|  |  |  |  | **специалист** |  |  |  |
|  Опытный | педагог, | имеющий | Имеет малый опыт | Специалист, |  |
| профессиональные | успехи | работы (от 0 до 3 | находящийся | в |
| (победитель | различных | лет), |  | процессе | адаптации |
| профессиональных | конкурсов, | испытывающий | нановом | месте |
| автор | учебных | пособий | и | трудности | с | работы, | которому |
| материалов, ведущий вебинаров и | организацией | необходимо получать |
| семинаров). |  |  | учебного | процесса, | представление | о |

* Педагог, склонный к активной с взаимодействием традициях, общественной работе, лояльный с обучающимися, особенностях,

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| участник | педагогического | и | другими |  | регламенте | и |
| школьного сообществ. |  |  |  |  |  | педагогами, |  | принципах |  |  |  |
|  Педагог, | обладающий лидерскими, | родителями. |  | образовательной |  |  |  |
| организационными |  |  |  | и |  |  |  | организации. |  |  |  |
| коммуникативными | навыками, |  |  |  |  |  |  |  |  |
| хорошо развитой эмпатией. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Типы наставников** |  |  |  |  |  |  |  |  | Педагог, |  |  |  |
| **Наставник -** | **Наставник** |  | **-** |  |  |  |  | находящийся | в |
| **консультант** | **предметник** |  |  |  |  |  | состоянии |  |  |  |  |
| Создает | комфортные | Опытный педагог |  |  |  | эмоционального |  |  |  |
| условия |  | для | одного и того же |  |  |  | выгорания, |  |  |  |
| реализации |  | предметного |  |  |  |  |  | хронической |  |  |  |
| профессиональных | направления, | что |  |  |  | усталости. |  |  |  |  |
| качеств, | помогает с | и | молодой |  |  |  |  |  |  |  |  |
| организацией |  | учитель, |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| образовательного | способный |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| процесса и с решение | осуществлять |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| конкретных |  | всестороннюю |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| психолого | – | методическую |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| педагогичексих | и | поддержку |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| коммуникативных | преподавания |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| проблем, |  |  | отдельных |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| контролирует |  | дисциплин. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| самостоятельную |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| работу | молодого |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| специалиста | или |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| педагога. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»** |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Формы взаимодействия** |  |  |  |  |  |  |  | **Цель** |  |  |  |  |
| «Опытный педагог | – молодой |  | Поддержка | для | приобретения | необходимых |
| специалист» |  |  |  |  | профессиональных навыков и закрепления на месте |
|  |  |  |  |  |  | работы. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| «Опытный |  | классный |  | Поддержка | для | приобретения | необходимых |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| руководитель | – |  | молодой | профессиональных навыков | в | работе | с классным |
| специалист» |  |  |  |  | коллективом и закрепления на месте работы. |  |
| «Лидер | педагогического | Реализация | психоэмоциональной | поддержки |
| сообщества | – |  | педагог, | сочетаемый | с | профессиональной | помощью по |
| испытывающий проблемы» |  | приобретению и развитию педагогических талантов и |
|  |  |  |  |  | инициатив. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| «Педагог | новатор |  |  | – | Помощь | в овладении современными программами, |
| консервативный педагог» |  |  | цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |  |
| «Опытный | предметник | – | Методическая поддержка по конкретному предмету. |
| неопытный предметник» |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Этапы реализации.** |  |  |  |  |  | **Мероприятия** |  |  |
| Представление программ наставничества в | Педагогический совет. Методический совет. |
| форме «Учитель – учитель». |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Проводится отбор наставников из числа | Анкетирование**.** | Использование | базы |
| активныхиопытныхпедагогов и | наставников. |  |  |  |  |  |  |
| педагогов, | самостоятельно | выражающих |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| желание помочь педагогу. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Обучение наставников. |  |  |  |  |  | Проводится при необходимости. |  |
| Проводится | отбор |  | педагогов, | Анкетирование**.** |  | Листы |  | опроса. |
| испытывающий | профессиональные | Использование базы наставляемых. |  |
| проблемы, | проблемы |  | адаптации | и |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| желающих добровольно принять участие в |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| программе наставничества. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Формирование пар, групп. |  |  |  | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, | Тестирование.Проведениемастер– |
| закрепление в профессии. Творческая | классов, открытых уроков. |  |  |  |
| деятельность. Успешная адаптация. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Рефлексия | реализации |  | формы | Анализ | эффективности |  | реализации |
| наставничества. |  |  |  |  |  | программы. |  |  |  |  |  |  |
| Наставник | получает |  | уважаемый | и | Поощрение на педагогическом совете или |
| заслуженный статус. |  |  |  |  |  | методический совете школы. |  |  |
|  | **8.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»** |  |  |
| **Цель** -успешное формирование у учеников младшей, | средней | и | старшей | школы |
| осознанного | подхода |  | к | реализации | личностного | потенциала, |  | рост | числа |
| заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи. |  |  |
| **Задачи**: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного |  | потенциала. |  |

1. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
2. Развитиелидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
3. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

**Результат:**

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Наставник** |  |  |  |  |  | **Наставляемый** |  |  |  |  |  |  |
| Кто может быть. |  |  |  |  |  | **Активный** |  |  |  | **Пассивный** |  |  |  |  |
|  | Неравнодушный профессионал с |  | Социально |  | активный |  | Плохо |  |  |  |  |  |  |
|  | большим (от 5 лет) опытом |  |  | школьник | с | особыми |  | мотивированный, |  |  |  |  |  |
|  | работы с высокой квалификацией. |  | образовательными |  |  | дезориентированный |  |
|  | Активная жизненная позиция. |  | потребностями, |  |  |  | школьник, не имеющий |  |
|  | Обладает развитыми |  |  | мотивированный | к |  | желания |  |  |  |  |  |
|  | коммуникативными навыками, |  | расширению |  | круга |  | самостоятельно |  |  |  |  |  |
|  | гибкостью в общении, умением |  | общения, |  |  |  |  | выбирать |  |  |  |  |  |
|  | отнестись к ученику как к равному |  | самосовершенствованию, |  | образовательную |  |  |  |  |  |
|  | в диалоге и потенциально |  |  | получению |  | новых |  | траекторию, мало |  |  |  |  |  |
|  | будущему |  |  |  |  | навыков. |  |  |  |  | информированный |  | о |  |
| коллеге. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | карьерных |  |  | и |  |
|  | Возможно, выпускник того же |  |  |  |  |  |  |  | образовательных |  |  |  |  |  |
|  | образовательного учреждения, |  |  |  |  |  |  |  | перспективах, |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | равнодушный |  |  | к |  |
|  | член сообщества благодарных |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | процессам |  |  |  |  |  |
|  | выпускников. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | внутри | школы | и | ее |  |
|  | Возможно, родитель |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | образовательного учреждения. |  |  |  |  |  |  |  | сообщества. |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»** |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Формы взаимодействия** |  |  |  |  |  |  | **Цель** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| «Активный профессионал – | Мотивационная | и | ценностная | поддержка |  | с |  |  |  |
| равнодушный потребитель» |  | 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. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»** |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Этапы реализации** |  |  |  |  |  | **Мероприятия** |  |  |  |  |  |
| Представление программ наставничества в | Ученическая конференция. |  |  |  |  |  |  |  |
| форме «Учитель – ученик». |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Проводится | отбор | наставников | из | числа | Анкетирование**.** |  | Использование | базы |  |  |
| активных | и | опытных | учителей, | наставников. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| представителей благодарных выпускников. |  |  |  |  |  |
| Обучение наставников. |  |  |  | Обучение |  | проводится |  | куратором |
|  |  |  |  |  |  | программы |  | наставничества | при |
|  |  |  |  |  |  | необходимости.Работаспособиями |
|  |  |  |  |  |  | Ментори «Рабочие тетради наставника». |
| Проводится отбор учащихся, имеющих | Анкетирование**.** | Листы |  | опроса. |
| проблемы с учебой, не мотивированных, не | Использование базы наставляемых. |
| умеющих | строить | свою | образовательную |  |  |  |  |  |
| траекторию. Либо – учащиеся, с особыми |  |  |  |  |  |
| образовательными | потребности, |  | не |  |  |  |  |  |
| имеющими возможности реализовать себя в |  |  |  |  |  |
| рамках школьной программы. |  |  |  |  |  |  |  |
| Формирование пар, групп. |  |  |  | Личные встречи или групповая работа в |
|  |  |  |  |  |  | формате «быстрых встреч». |  |  |
| Повышение образовательных результатов у | Защита проекта. Анализ успеваемости. |
| наставляемых. |  | Мотивированны, | Представление | бизнес | – | плана. |
| интегрированы в сообщество. Осознано | Определение образовательной траектории. |
| подходят к выбору профессий. |  |  |  |  |  |  |  |
| Рефлексия | реализации | формы | Анализ | эффективности | реализации |
| наставничества. |  |  |  |  | программы. |  |  |  |  |
| Наставник | получает | уважаемый | и | Поощрение наставляемого на ученической |
| заслуженный статус. |  |  |  | конференции. Благодарственное письмо на |
|  |  |  |  |  |  | предприятие или организацию наставника. |

1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества** Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система

сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

**9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

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

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

**Цели мониторинга**:

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

**Задачи мониторинга:**

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

**Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT -

анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным

* модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется

анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального

благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников

программы наставничества.

**9.** **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

* 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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

**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

* освоении обучающимися образовательных программ).
1. 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.
	+ 1. **Механизмы мотивации и поощрения наставников**
* 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.

|  |
| --- |
| **ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ** |
| **СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП** |
| Сертификат | 603332450510203670830559428146817986133868575833 |
| Владелец | Копий Елена Павловна |
| Действителен | С 11.05.2021 по 11.05.2022 |