

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ТУРОВЕРО-РОССОШАНСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ

В.Б. Тимошенко

приказ № 89 от 28.07.2020

**Программа  
целевой модели наставничества в МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ**

**1. Пояснительная записка.**

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ, осуществляющего общеобразовательную 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 ребёнка» национального проекта «Образование».

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости, 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 Туроверо-Россошанской ООШ.

Создание целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывая потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

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

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

**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 ожидаемого результата.

**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 определён термином «обучающийся».

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего

профессионального образования, либо организации из числа ее партнёров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

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

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

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

**Тьютор** – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

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

**Школьное сообщество (сообщество образовательной организации)** – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## **1. Нормативные основы целевой модели наставничества.**

### Нормативно правовые акты международного уровня.

- ❖ Конвенция о правах ребёнка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13.06.1990 г. № 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 01.12.2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

### Нормативно правовые акты Российской Федерации.

- ❖ Конституция Российской Федерации.
- ❖ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- ❖ Стратегия развития волонёрского движения в России, утверждённая на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодёжи (протокол №45 от 14 мая 2010 г.).
- ❖ Основы государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённые распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.
- ❖ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015г. № 996-р).
- ❖ Гражданский кодекс Российской Федерации.
- ❖ Трудовой кодекс Российской Федерации.
- ❖ Федеральнй закон от 11 августа 1995г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- ❖ Федеральный закон от 19 мая 1995г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- ❖ Федеральный закон от 12 января 1996г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

- ❖ Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-143 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».

#### Нормативно правовые акты МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.

- ❖ Устав Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Туроверо-Россошанской основной общеобразовательной школы.
- ❖ Программа развития МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.
- ❖ Отчёт о результатах самообследования деятельности МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.
- ❖ Положение о педагогическом совете.
- ❖ Положение о методическом совете.

### **3. Задачи целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.**

- 1) Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрение 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 программе наставничества.
- 6) Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
- 7) Формирование баз, данных Программы наставничества и лучших практик.
- 8) Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в форме непрерывного образования.

### **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

- 1) Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- 2) Улучшение образовательного климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологических 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 построение индивидуальных образовательных траекторий.
- 9) Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
- 10) Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- 11) Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
- 12) Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- 13) Повышение уровня сформированной ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- 14) Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

- 15) Увеличение доли учащихся, участвующих в программе 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.

## 5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ

| Уровни структуры                                                                                                                          | Направления деятельности.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Комитет по молодежной политике Ростовской области.                                                                                        | Осуществление государственного управления в сфере образования. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества; Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ГБУ дополнительного образования Ростовской области, и Ростовский институт повышения квалификации и переподготовки работников образования. | Организационная, методическая, экспертно-консультационная, поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Ростовской области. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций Ростовской области; государственных бюджетных учреждений культуры и досуговой деятельностью.                   |
| МУ ОО Администрации Тарасовского района                                                                                                   | Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; Обеспечивает развитие инфраструктуры, потенциально-технических ресурсов и кадрового потенциала МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью. |
| МБОУ Туроверо-Россошанская ООШ                                                                                                            | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ. Разработка целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ. Реализация программ наставничества. Реализация кадровой политики в программе наставничества. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.                               |
| Куратор целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.                                                                     | Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                                                       |                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                       | наставничества.<br>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.<br>Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.           |
| Ответственные лица за направления форм наставничества | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.                                                                                                                  |
| Наставники и наставляемые                             | Модели форм наставничества.<br>Реализация Форма наставничества «Ученик-ученик».<br>Реализация Форма наставничества «Учитель-учитель».<br>Реализация Форма наставничества «Учитель-ученик». |

## 6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ.

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, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- 2) Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделить опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и 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 педагога и подростков-будущих участников программы.

### Формирование базы наставляемых:

- 1) из числа обучающихся:
  - ✓ проявивших выдающиеся способности;
  - ✓ демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
  - ✓ с ограниченными возможностями здоровья;
  - ✓ попавшие в трудную жизненную ситуацию;
  - ✓ имеющие проблемы с поведением;
  - ✓ не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.
- 2) 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, ИКТ компетенциями и т.д.

### Формирование базы наставников из числа:

- ✓ обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- ✓ педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы;
- ✓ родителей обучающихся-активных участников родительских или управляющих советов;
- ✓ выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- ✓ сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- ✓ успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ✓ ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

### 7. Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ

| Этапы                                                   | Мероприятия                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Результаты                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | Создание благоприятных условий для запуска программы.<br>Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.<br>Выбор аудитории для поиска наставников.<br>Информирование и выбор форм наставничества.<br>На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Дорожная реализация наставничества. Пакет документов.                                                                          |
| Формирование базы наставляемых                          | Выявление конкретных проблем, обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.<br>Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Формированные база наставляемых с картой запросов.                                                                             |
| Формирование базы наставников                           | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных и музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы; родителей обучающихся-активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией;<br>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможны пересечения с выпускниками); успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |

|                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Отбор и обучение наставников              | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.<br>Обучение наставников для работы с наставляемыми.                                                                                                                                                                                 | Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.<br>Собеседование с наставниками.<br>Программа обучения.                                                                                        |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.<br>Работа в каждой паре/группе включает: встреча-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. | Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершение программы наставничества       | Подведение итогов работы каждой пары/группы.<br>Подведение итогов программы школы.<br>Публичное подведение итогов и популяризация практик.                                                                                                                                                                                                 | Собраны лучшие наставнические практики.<br>Поощрение наставников.                                                                                                                                                                |

## 8. Формы наставничества МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ

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

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Туроверо-Россошанской ООШ в данной целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Ученик-ученик», «Учитель-учитель».

### 8.1. Форма наставничества «Ученик-ученик».

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

**Задачи:**

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

**Результат:**

- Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- Повышение успеваемости в школе.
- Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
- 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                                                                                                                                                           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Активный ученик, обладающий лидерскими и организационными качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>✓ Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>✓ Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</li> <li>✓ Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</li> <li>✓ Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.</li> </ul> | Социально и ценностно-дезориентированный 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. | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |

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

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

### Схема реализации формы наставничества «Ученик-ученик».

| Этапы реализации                                                                                                                                                                                                                           | Мероприятия                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Представление программ наставничества в форме «Ученик-ученик».                                                                                                                                                                             | Ученическая конференция                                                                                                                    |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.                                                                                                                                                              | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.                                                                              |
| Обучение наставников.                                                                                                                                                                                                                      | Обучение проводится куратором.                                                                                                             |
| Проводить 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, обсуждение вопросов. Назначения куратором.                                                                            |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышение мотивации и осознанности.                                                                                                          | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации форм наставничества.                                                                                                                                                                                                  | Анализ эффективности реализации программы.                                                                                                 |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.                                                                                                                                       | Поощрение на ученической конференции.                                                                                                      |

## 8.2. Форма наставничества «Учитель-учитель».

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющие реализовать 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) Ориентирование 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 специалист                                                                                                                                                         | Педагог                                                                                                                                                                                              |
| <p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</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>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представления о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                      |                                                                                                                                                                            | <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального</p>                                                                                                                                               |
| Типы наставников                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                      |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                      |
| Наставник-консультант                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Наставник-предметник |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                      |

|                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                               |  |                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------|
| Создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавание отдельных дисциплин. |  | выгорания, хронической усталости. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------|

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

| Формы взаимодействия                                              | Цель                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «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 классом коллективом и закрепление на месте работы.                  |
| «Лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой 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 форм наставничества «Учитель-учитель»

| Этапы реализации.                                                                                                                              | Мероприятия.                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Представление программ наставничества в форме «Учитель-учитель».                                                                               | Педагогический совет. Методический совет.                     |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.             | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников.                                                                                                                          | Проводиться при необходимости.                                |
| Проводить отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп.                                                                                                                       | После встреч, обсуждение вопросов.                            |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.                                    | Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков.     |
| Рефлексия реализации форм наставничества.                                                                                                      | Анализ эффективности реализации программы.                    |

|                                                    |                                                                  |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете или методический совет школы. |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|

## **9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как сбор, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементов.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействии 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, компетентного, 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) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качество 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:

- 1) Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования)
- 2) Обоснование требований к процессу реализации программ наставничества, к личности наставника;
- 3) Контроль хода программы наставничества;
- 4) Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- 5) Определение условий эффективной программы наставничества;
- 6) 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 соответствий условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными участниками программы наставничества.

### **9.2. 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 эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предложение о наличии положительной динамики влияния программы 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 в освоении обучающимися образовательных программ).
- 3) Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- 1) Научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- 2) Экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения, описанных в целевой модели требований к личности наставничества;
- 3) Определение условий эффективности программы наставничества;
- 4) Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- 5) Сравнение характеристики образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- 6) Сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

## **10. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- 1) Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- 2) Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- 3) Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
- 4) Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»
- 5) Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- 6) Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.