

Программа

**Целевой модели наставничества
в МБОУ СОШ № 34 имени Героев Советского Союза братьев
Игнатовых пгт. Джубга муниципального образования
Туапсинский район
Срок реализации - 2020/2024 годы**

1. Пояснительная записка

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

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций

Целью внедрения Целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга

Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

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

В программе используются следующие понятия и термины

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

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

Куратор – сотрудник МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга.

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

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

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

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

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

Благодарный выпускник - выпускник МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. Нормативные основы реализации программы

Нормативные правовые акты МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга

- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 года «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 09 ноября 2020 года №2986 «О внедрении Методологии (целевой модели) наставничества осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам профессионального образования».
- Приказ управления образования администрации МО Туапсинский район от 19 ноября 2020 года «843 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам».

3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в образовательной организации

- Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- Улучшение психологического климата в МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга, как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
- Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
- Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

- Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
- Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
- Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направление деятельности
<p>Орган исполнительной власти субъекта РФ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества. 2. Обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций по реализации программ наставничества. 3. Осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества. 4. Обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества. 5. Координирует работу Регионального наставнического центра. 6. Реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с ОВЗ
<p>Региональный наставнический центр</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. 2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. 3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Краснодарского края. 4. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций Краснодарского края; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью. 5. Сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях. 6. Обеспечение реализации мер по дополнительному

	<p>профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в т.ч. с применением дистанционных образовательных технологий</p>
<p>Управление образования администрации МО Туапсинский район</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Согласовывает дорожные карты внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями. 2. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях. 3. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала образовательных организаций. 4. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций, учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью
<p>МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга: администрация</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. 2. Разработка программы целевой модели наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества, в т.ч: привлечение, обучение, контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. 8. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества. 9. Обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик. 10. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства наставников
<p>Куратор</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели 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, в т.ч. получение обратной связи от участников программы
<p>Ответственные лица</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка программ моделей форм наставничества.

за направления форм наставничества	2. Контроль за реализацией программ
Наставники и наставляемые	Реализация форм моделей форм наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Руководитель – руководитель»

5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

Формирование базы наставляемых из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками.

Формирование базы наставников из числа:

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

База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества. Файл представлен в виде электронной таблицы, включающей следующие данные: личные данные наставника, список его компетенций, описание жизненного опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы (при наличии) и контактные данные для связи.

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

6. Этапы реализации Целевой модели наставничества

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

	<p>оформление программы наставничества.</p> <p>2. Информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы учащихся, педагогов, молодых специалистов</p> <p>3. Сформировать команду, выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы</p> <p>4. Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты.</p> <p>5. Создать благоприятные условия для запуска программы наставничества</p>	
2. Формирование базы наставляемых	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества (низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации к обучению, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания у педагогов, подавленность подростков из-за неопределённых перспектив и ценностей дезориентации и т.д.)</p> <p>2. Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы</p> <p>2. Организовать сбор и систематизация данных (академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики) потенциальных наставляемых по доступным каналам (классные руководители, педагоги, психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе</p>	Сформированная база наставляемых с картой запросов
3. Формирование базы наставников	<p>1. Информировать коллектив, учащихся, родителей, целевые аудитории о запуске программы</p> <p>2. Собрать данные о потенциальных наставниках:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных 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 	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем:</p> <p>1. База наставников из числа активных педагогов, выпускников школы, родителей, представителей общественности</p> <p>2. База наставников</p>

	<p>участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p> <p>3. Мотивировать наставников, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, развитие собственных гибких навыков)</p>	<p>из числа активных учеников</p> <p>Заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных</p>
4. Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы</p> <p>2. Организовать обучение наставников для работы с наставляемыми</p> <p>3. Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников</p> <p>4. Найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками</p> <p>2. Собеседование с наставниками</p> <p>3. Программа обучения наставников</p>
5. Формирование наставнических пар/групп	<p>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате</p> <p>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора</p>	<p>Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>
6. Организация хода наставнической программы	<p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу <p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон</p>	<p>Мониторинг:</p> <p>сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</p> <p>сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы</p>
7. Завершение программы	<p>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы</p> <p>2. Подведение итогов программы школы.</p>	<p>Собраны лучшие наставнические</p>

наставничества	3. Публичное подведение итогов и популяризация практик	практики Поощрение наставников
----------------	--	-----------------------------------

7. Формы наставничества, приоритетные для МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга

Целевые группы реализации программы наставничества в МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга: обучающиеся, педагоги, родители. Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга в данной целевой модели наставничества приоритетными могут являться формы наставничества: «Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «руководитель – руководитель»

Формы взаимодействия по видам деятельности:

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

Формы взаимодействия по взаимодействию участников:

- Индивидуальная - предполагает персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.
- Групповая - сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы наставляемых, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.
- Коллективная - организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) наставляемых, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

- Взаимная - организация взаимной поддержки обучающихся или педагогов обладающих разными типами образовательных дефицитов.
- Онлайн—поддержка обучающихся или педагогов находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет – технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т. д.) и др.

7.1. Форма наставничества «Ученик – ученик».

Цель - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

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

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Типы наставников	Портрет участников
Наставник	1. Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления 2. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты

	<p>3. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований</p> <p>4. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы</p> <p>5. Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений</p>
Наставляемый	<p>Пассивный ученик</p> <p>Социально или 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</p> <p>Активный ученик</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов</p>

Возможные варианты программы наставничества «Ученик - ученик».

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

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

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

Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу Поощрение на ученической конференции

7.2 Форма наставничества «Учитель – учитель».

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

Задачи:

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

Результат:

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

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Типы наставников	Портрет участников
<p>Наставник-предметник</p> <p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель или педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</p> <p>Наставник-консультант</p> <p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолог - педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога</p>	<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>Наставляемый</p>	<p>Молодой специалист</p> <p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией</p>

	<p>учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями</p> <p>Педагог</p> <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>
--	---

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 классным коллективом и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	реализация психологической поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет

	Методический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится при необходимости
Отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	После встреч, обсуждения вопросов
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии Творческая деятельность Успешная адаптация	Тестирование Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества Анализ эффективности реализации программы	Наставник получает уважаемый и заслуженный статус Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы

7.3 Форма наставничества «Учитель – ученик»

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

Задачи:

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

- создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результат:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

Типы наставников	Портрет участников
Наставник	<p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества</p> <p>Возможно, выпускник МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга, член сообщества благодарных выпускников</p> <p>Возможно, родитель МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга</p>
Наставляемый Активный	<p>Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы,</p>

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

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик».

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

	обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом
--	---

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик»	Ученическая конференция
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов	Анкетирование Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
Отбор учащихся, имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы	Анкетирование Листы опроса Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых	Определение образовательной траектории
Рефлексия реализации формы наставничества	Наставник получает уважаемый и заслуженный статус
Анализ эффективности реализации программы	Поощрение наставляемого на ученической конференции

7.4 Форма наставничества «Руководитель - руководитель»

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

Задачи:

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

Результат:

- Высокий уровень включенности руководителя в управленческую деятельность образовательной организации.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и управленческого потенциала.
- Улучшение психологического климата в образовательной организации.
- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой.
- Качественный рост успеваемости и улучшение показателей образовательной организации.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик и т.д.).

Характеристика участников формы наставничества «Руководитель – руководитель»:

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

Возможны варианты программы наставничества «Руководитель – руководитель»:

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный руководитель – молодой руководитель (или вновь»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте

назначенный руководитель)»	работы
«Опытный руководитель, испытывающий трудности в определенном направлении работы»	Поддержка и помощь в определенном направлении работы, поддержка руководителей, находящихся в состоянии хронической усталости, эмоционального выгорания

Схема реализации формы наставничества «Руководитель – руководитель»:

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Руководитель – руководитель»	Совещание руководителей
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных руководителей и руководителей, самостоятельно выражающих желание помочь	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится при необходимости
Проводится отбор руководителей, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После встреч, обсуждения вопросов
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в должности. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер- классов, семинаров, взаимопосещений и др.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение

8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

8.1 Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри МБОУ СОШ № 34 им. братьев Игнатовых пгт. Джубга и сотрудничающих с ней организаций.

Задачи мониторинга:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет выделить ее сильные и слабые

стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

8.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно - личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом 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 осуществляется дважды:

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

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

- Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
- Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник - наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;

