

П Р И К А З

29.04.2022 г.

№38(в)

О разработке и реализации целевой модели наставничества в МБОУ НОШ №26 с.
Алентуйка

С целью выполнения трехстороннего Соглашения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Забайкальского края в части достижения показателей, связанных с реализацией целевой модели наставничества и системы менторства в школе **п р и к а з ы в а ю:**

1. Внедрить в МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка целевую модель наставничества.
2. Назначить куратором внедрения целевой модели наставничества директора Бадмацибенову С.Ц.
3. Утвердить:
 - 3.1. «Дорожную карту» реализации целевой модели наставничества в МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка на 2022 - 2023 учебный год (Приложение 1);
 - 3.2. Целевая модель наставничества в МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка на 2022-2025 гг. (Приложение 2);
 - 3.3. Разместить целевую модель наставничества и пакет документов для реализации целевой программы на сайте ОО до 23 мая 2022 года.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

Директор МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка _____ С.Ц.Бадмацибенова

Утверждаю:

Директор МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка

_____ С.Ц.Бадмацибенова

приказом №40 (б)от 19 мая 2022 г.

Дорожная карта

по внедрению целевой модели наставничества

в МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка на 2022-2026 гг.

План мероприятий (дорожная карта)
по внедрению целевой модели наставничества
в МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Ответственные исполнители	Предполагаемый результат
1.	Назначение ответственного (куратора) за внедрение методологии в МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка	06.06.2022	директор МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка (далее –Школа) Бадмацибенова С.Ц.	Приказ
2	Разработка дорожной карты по внедрению целевой модели наставничества	До 30.06.2022	директор	Дорожная карта
3	Обсуждение целевой модели на педсовете	Август 2022 г.	директор	Протокол педсовета
4	Согласование с Комитетом образования администрации района дорожной карты по внедрению и реализации целевой модели наставничества	До 31.06.2022г.	директор	Согласование дорожной карты
7	Создание на сайте школы страницы по освещению внедрения и реализации целевой модели наставничества	До 30.05.2022	директор	Страница на сайте школы
8	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Сентябрь-октябрь 2022г	директор	Нормативное обеспечение Распорядительная документация Программно-методическое обеспечение Материально-техническое обеспечение Организации - партнеры
9	Разработка положений о программе наставничества	До 20.08.2022	директор	Положение
10	Разработка программ наставничества	До 30.08.2022	директор	Программы наставничества
11	Провести отбор кандидатов в наставники для участия в программе наставничества	До 30.09.2022	директор	Результаты анкетирования кандидатов
12	Разработка и утверждение распорядительной	До 30.08.2022	директор	Организационно-распорядительная документация ³

	документации для обеспечения развития инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала в рамках внедрения и реализации методологии			
13	Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).	До 30.09.2022	директор	Распорядительные акты
14	Формирование баз наставников (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным на текущий учебный год перечнем запросов)	До 30.09.2022, далее в течение всего периода реализации	директор	Базы наставников, которые потенциально могут участвовать в программах наставничества, включая: - базы педагогов для Формы наставничества «учитель- ученик»; -«Учитель-ученик»
15	Формирование базы наставляемых в 2022 - 2023 учебном году	с 1 по 15 сентября 2022 г	директор	База наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники
16	Организация обучения наставников	До 30.09.2022	директор	Программы обучения
17	Проведение внутреннего	До 30.09.2022	директор	Результаты мониторинга

	мониторинга реализации и эффективности программ наставничества			о процессе и реализации программ наставничества от участников программ и иных причастных к программам лиц
18	Оценка качества реализации программ наставничества кураторы внедрения	Декабрь 2022 г.	директор	Оформлены и обобщены материалы в соответствии с приложением 2 к методическим рекомендациям
19	Контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества: 1. на уровне образовательной организации: - контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; - контроль проведения программ наставничества. 2. на уровне муниципалитета: - достижение целевых показателей внедрения методологии на уровне муниципалитета; - соблюдение норм законодательства при внедрении целевой модели.	С 15.06.2020 по 30.12.2020	Директор, Комитет образования, МКУ муниципального района «Хилокский район»	Информационно-аналитические материалы по принятию управленческих решений
20	Координирование внедрения целевой модели наставничества 1. На уровне образовательной организации 2. На уровне района	В течение всего периода внедрения и реализации методологии	директор Комитет образования, куратор внедрения методологии в районе	Обеспечение условий внедрения и реализации методологии
21	Завершение наставничества: - подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии; - проведение открытого публичного мероприятия наставничества	в соответствии со сроками реализации программ или май 2021 г.)	директор	Фиксация результатов и организация комфортного выхода наставника и наставляемого из программы с перспективой продолжения цикла

22	Выступление на педагогическом совете по итогам реализации методологии. Распространение опыта работы школы.	май	директор	Внесение в «методическую копилку» опыта реализации целевой модели наставничества
----	---	-----	----------	--

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение начальная
общеобразовательная школа №26 с. Алентуйка**

**Принята на Педагогическом
приказом**

**Совете
Алентуйка**

18.05.2022г Протокол №3

Утверждена

директора МБОУ НОШ №26 с.

_____С.Ц.Бадмацибенова

Целевая модель наставничества

на 2022-2025гг.

2022 г

Оглавление

1. Пояснительная записка	3
2. Нормативные основы целевой модели наставничества	4
3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества	5
4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка	6
5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка	7
6. Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка	8
7.Формы наставничества	10
1. Форма наставничества «Учитель – учитель»	12
2. Форма наставничества «Учитель – ученик»	14
8.Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	16
3. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества (1 этап)	16
4. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества (2 этап)	18
9.Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества	18
10.Механизмы мотивации и поощрения наставников	19
11.Приложения	

1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам начального общего образования (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка

Создание целевой модели наставничества МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Задачи целевой модели наставничества :

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
5. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
6. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

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

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

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

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.**

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

- Устав МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка
- Программа развития МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка.
- Отчет о результатах самообследования деятельности МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка.
- Положение о педагогическом совете

2. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

Для педагогов	Для учащихся
Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.	• Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся. • Снижение показателей неуспеваемости учащихся. • Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия. • Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации. • Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся. • Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.
• Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства. • Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования. • Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий. • 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. • Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные. • Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.	

4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Министерство образования и науки Забайкальского края	• Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества. • Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка
Институт развития образования Забайкальского края	• Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. • Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения модели наставничества. • Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов.
МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка	• Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. • Разработка и реализация мероприятий дорожной карты. • Реализация программы наставничества. • Реализация кадровой политики в программе наставничества. • Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. • Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества.
Куратор целевой модели наставничества МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка	• Формирование базы наставников и наставляемых. • Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). • Контроль проведения программ наставничества. • Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. • Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. • Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества: • Реализация формы наставничества «Учитель-учитель» • Реализация формы наставничества «Учитель-ученик»

3. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка

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 образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

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

из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- 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 создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

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

4. Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ НОШ №26 с. алентуйка

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	• Создание благоприятных условий для запуска программы. • Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. • Выбор аудитории для поиска наставников. • Информирование и выбор форм наставничества. • На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации программы наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	• Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. • Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формирование базы наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в рамках текущей программы, так и в будущем.

	- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - родителей обучающихся, активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности; 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: - выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; - сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; - успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; - представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.	
Отбор и обучение наставников	• Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. • Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Заполнение анкеты в свободной письменной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения.
Формирование наставнических пар	• Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. • Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы.
Организация хода наставнической программы	• Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической группе так, чтобы они были максимально	Мониторинг: - сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики

	комфортными, стабильными и результативными с обеих сторон. • Работа в каждой группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	влияния программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	• Подведение итогов программы Школы. • Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

5.Формы наставничества МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка

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

Исходя из образовательных потребностей МБОУ НОШ №26 с. Алентуйка в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

5.1. 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.

Ожидаемый 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 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
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, участник педагогического и школьного сообщества.		Имеет малый опыт работы (до 3 лет). Испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о регламенте и принципах образовательной организации.
Типы наставников			Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Наставник-консультант	Наставник предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю		

решением конкретных психолого-педагогических и коммуникационных проблем, контролирует работу молодого специалиста или педагога.	методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		
---	--	--	--

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 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.

Схема реализации формы 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	Анкетирование. Использование базы наставников.

педагогу.	
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, 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 формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

5.2. Форма наставничества «Учитель – ученик»

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

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Ожидаемый результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.

4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Активный	Пассивный
Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. Активная жизненная позиция. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников. Возможно, родитель образовательного учреждения с активной жизненной позицией.	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
----------------------	------

«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями. Рабочие тетради наставника.
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо обучающиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющие возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы данных наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в общество. Осознанно подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес-плана. Определение образовательной траектории.
Наставник получает уважаемый и	Поощрение наставляемого на

заслуженный статус.	ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.
---------------------	--

1. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

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 образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

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

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

SWOT-анализ проводит куратор программы.

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

- модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

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

- образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

9. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; подготовку обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире; раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержку формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

привлечение общественности, региональных предприятий и организаций к участию в реализации программы наставничества.

1. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение № 1

Результаты мониторинга реализации программы наставничества.

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Таблица 1

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации; процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик - ученик»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель - учитель»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель-ученик».

Таблица 2.

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2022	на выходе 2025
Успеваемость учащихся по школе		
Качество обучения по школе.		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.		
Число обучающихся состоящих на ВШК и КДН.		
Доля учащихся, имеющих пропуски по		
Уровень личностной тревожности учащихся.		
Эмоциональное состояние при посещении школы		
Количество жалоб от родителей и педагогов,		

Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель-учитель».

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? (оцените в баллах)										
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары,	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

8. Что особенно ценно для Вас в программе?

**Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества
«Ученик - ученик»**

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

3.Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.Насколько оправдались ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14.Понравилось ли вам участвовать в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым ?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько удалось реализовать свои лидерские	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Насколько полезны/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.Насколько оправдались ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14.Понравилось ли вам участвовать в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Оцени в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Учитель - Учитель».

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

3.Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Качество программы профессиональной	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

