

Принято на заседании  
Педагогического совета  
Протокол № 1 от 31 августа 2022 года

Директор МБОУ «Полянская средняя  
общеобразовательная школа»  
имени гвардии лейтенанта М.И. Ходыревского  
Н.В. Сабынина  
Приказ № 1766 от 31 августа 2022 года

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«ПОЛЯНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
имени гвардии лейтенанта М.И. Ходыревского  
Курского района Курской области

## ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА в МБОУ «Полянская средняя общеобразовательная школа» имени гвардии лейтенанта М.И. Ходыревского

### 1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ «Полянская средняя общеобразовательная школа» имени гвардии лейтенанта М.И. Ходыревского, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа" 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 неопределённости, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самопроектирования и профессиональной ориентации всех обучающихся педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Полянская средняя общеобразовательная школа» имени гвардии лейтенанта М.И. Ходыревского.

Создание целевой модели наставничества в школе позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональные дефицит.

### В программе используются следующие понятия и термины.

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетений и ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке ролевыми ситуациями, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных 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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

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

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, основанных на научных исследованиях и практическом опыте, 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 определяться 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, организует стажировки и т.д.).

**Школьное сообщество** (общество 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.

## 2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты международного уровня.



- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированная Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. O

**Нормативные правовые акты Российской Федерации.**

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"

- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным, дополнительным образовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

**Нормативные правовые акты МБОУ «Полянская средняя общеобразовательная школа» имени гвардии лейтенанта М.И. Холыревского:**

- Устав
- Программа развития
- Отчет о результатах самообследования деятельности
- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете

**3. Задачи целевой модели наставничества МБОУ «Полянская средняя общеобразовательная школа» имени гвардии лейтенанта М.И. Холыревского:**



**5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества**

1. Улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среды обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Главные «входы» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимобогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
6. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
7. Рост числа обучающихся, прошедших профессиональные мероприятия.
8. Формирование осознанной позиции, необходимости для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
9. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
10. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.
11. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
12. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
13. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
14. Включение в систему наставничества отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

**4. Ожидаемые результаты внедрения 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. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонализации учебного процесса обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.



1. Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

6. Карповая система реализации целевой модели наставничества

<p>Региональный орган управления образованием</p> <p>Образования</p> <p>Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества;</p> <p>Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.</p>	<p>Региональные институты повышения квалификации</p> <p>Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;</p> <p>Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов</p> <p>Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д.</p>	<p>Школа</p> <p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</p> <p>Реализация программ наставничества.</p> <p>Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>	<p>Координатор м кураторы</p> <p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>	<p>Наставники</p> <p>Реализация наставнического цикла.</p>
---	---	--	---	--



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. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за

разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом.

организацию всего цикла программы наставничества.

4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию

программы наставничества согласно выбранному формам.

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;

○ 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

✓ из числа педагогов:

○ молодых специалистов;

○ находящихся в состоянии эмоционального выгорания,

хронической усталости;

○ находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

○ желающих 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;

○ педагогов обучающихся – активных участников родительских или

управляющих советов;

○ выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

○ сотрудников предприятий, занятых в подготовке будущих

кадров;

○ успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые

чувствуют потребность передать свой опыт;

○ ветеранов педагогического труда.



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

### 7. Этапы реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Полянская средняя общеобразовательная школа» имени гвардии лейтенанта М.И. Ходыревского

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol>	<p>Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.</p>
Формирование баз наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	<p>Сформированная база наставляемых с картой запросов.</p>
Формирование баз наставников	<p><b>Работа с внутренним контуром</b> включает действия по формированию баз из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральные или музыкальные группы, проекты классов, спортивных секций);</li> <li>• педагогов, занятых в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся – активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul>	<p>Формирование баз наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>
Формирование баз наставников	<p><b>Работа с внешним контуром</b> на данном этапе включает действия по формированию баз:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• родителей обучающихся – активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> <li>• педагогов, занятых в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся – активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul>	



Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества. Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Полисская средняя

8. Формы наставничества в МБОУ «Полисская средняя общеобразовательная школа» имени гвардии лейтенанта М.И. Холыевского

<p>Завершение программы наставничества</p>	<p>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Лучшее подведение итогов и популяризация практик.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Собраны лучшие наставнические практики.</li> <li>• Поощрение наставников.</li> </ul>
<p>Организация хода наставнической программы</p>	<p>1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. Работа в каждой паре/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.</p>	<p>• сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых и сбор обратной связи от наставников, наставляемых и программы.</p>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения наставниками.</p>
<p>Наставников из числа:</p>	<p>• выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; • представлятели других организаций, с которыми есть партнерские связи.</p>	<p>• выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; • представлятели других организаций, с которыми есть партнерские связи.</p>



общееобразовательная школа» имени гвардии лейтенанта М.И. Холыревского  
**выбраны следующие формы наставничества:** «Учитель – ученик», «Учитель – ученик – ученик», «Учитель – ученик».

### 8.1 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. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
4. Создание комфортных условий и коммуникативной внутри образовательной организации.
5. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества педагогических выпускников.

#### Результат:

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

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

Наставник	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Кто может быть.</li> <li>• Активный ученик, обучающийся лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>• Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>• Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</li> <li>• Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</li> <li>• Возможны участники</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику степени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</li> </ul>



**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.

**8.2 Форма наставничества «Учитель – учитель».**

Реглексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программ. Поощрение на ученической конференции.
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.
Формирование пар, групп.	После личных встреч обсуждение вопросов.
Инициативно принять участие в программе школьного сообщества и желающих адаптировать в коллективе, не включенные в никакую учебную мотивацию, проблемы с особые образовательные потребности, Проводится отбор учащихся, имеющих	Использование базы наставляемых. Анкетирование. Листы опроса.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Использование базы наставников. Анкетирование. Собеседование.
Предоставление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>

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

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий неуспевающий»	–
«Лидер – пассивный»	Психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный неадаптированный»	–
	Адаптация к новым условиям обучения.

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

всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.	
---	--



<b>Наставник</b> Молодой специалист		<b>Наставник - консультант</b>	
		<b>Типы наставников</b>	
Педагог, находящийся в состоянии	Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).	
		Педагог, склонный к активной работе, лояльный участник педагогического сообщества.	
Педагог, обладающий педагогическим опытом, с которыми можно сотрудничать.	Педагог, обладающий педагогическим опытом, с которыми можно сотрудничать.	Педагог, обладающий педагогическим опытом, с которыми можно сотрудничать.	
Педагог	Молодой специалист	Наставник	

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

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 ответственности в собственной работе и улучшение психологического 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 сообществом.

**Результат:**

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.

**Задачи:**



Этапы реализации.	Проводятся при необходимости.
Мероприятия	Проведение отбора наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.
	Анкетирование. Использование базы
	Педагогический совет. Методический совет.
	Форме «Учитель – учитель».

**Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»**

Цель	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный педагог – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психологической поддержки 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.

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

Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией психологического и педагогического коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.
	Эмпирические, выработка, хронической усталости.



<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	<b>Пассивный</b>
Кто может быть.	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
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.</li> <li>• Активная жизненная позиция.</li> <li>• Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением</li> </ul>		

**Характеристика участия наставников «Учитель – ученик»**

- Результат:**
1. Повышение успеваемости и улучшение психологического фона в младшей, средней и старшей школе.
  2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
  3. Численный рост успешно реализованных и представляемых результатов проектной деятельности в старших классах.
  4. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

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

**Задачи:**

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

**8.3 Форма наставничества «Учитель – ученик»**

Проведение отбора педагогов, испытывающих проблемы, проблемы адаптации и желаний добровольно принять участие в программе наставничества.	Формирование пар, групп.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Анализ эффективности реализации программы.
После встреч, обсуждения вопросов.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Использование базы наставляемых. Листы опроса.	Пощрение на педагогическом совете или методический совете школы.
Наставник получает уважительный и заслуженный статус.	



<b>Этапы реализации</b>		<b>Мероприятия</b>	
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученческая конференция.	Анкетирование. Использование базы наставников.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, выпускников.	Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.	Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника».
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «Быстрых встреч».	

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

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

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

отнести 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.		
	учреждения.		
			и ее сообщества.



<p>Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес-плана. Определение образовательной траектории.</p>	<p>Повышение образовательных результатов у учащихся. Мотивированные, интегрированы в сообщество. Сознано подходит к выбору профессии.</p>
<p>Анализ эффективности реализации программ.</p>	<p>Рефлексия реализации формы образования.</p>
<p>Прощение учащегося на учебной конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию учащегося.</p>	<p>Учащийся получает уважительный и заслуженный статус.</p>

**9. Мониторинг и оценка результатов реализации программ учащегося**

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

Организация систематического мониторинга программы учащегося дает возможность четко представлять, как происходит процесс образования, какие происходят изменения во взаимодействии учащегося с образовательным (группой учащихся), а также какова динамика развития учащегося и удовлетворенности учащегося своей деятельностью.

- Мониторинг программ учащегося состоит из двух основных этапов:
- 1) оценка качества процесса реализации программ учащегося;
  - 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

**9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программ учащегося**

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

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы образования требованиям и принципам модели, так и отслеживать показатели качества образовательной организации, реализующей программу образования, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, коллектива в практической сфере.

**Цели мониторинга:**

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

**Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программ учащегося, к личности учащегося;
- контроль хода программы образования;
- описание особенностей взаимодействия учащегося и образователя;
- определение условий эффективности программы образования;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Формирование результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы образования. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкет.



Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам исследования. SWOT-анализ проводит координатор программы. Для оценки соответствия условий организации программы исследования, требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результаты мониторинга будут анализироваться с использованием программы исследования, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождений между ожиданиями и реальными результатами участниками программы исследования.

**9.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

**Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся;
- образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмпирических, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выявить преложение о наличии положительной динамики влияния программ на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наболевших 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 исследования, а второй - по итогам прохождения программы.

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

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

**Задачи мониторинга:**

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



#### 10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

##### **Мероприятия по популяризации роли наставника:**

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастера "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение школьниками грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.