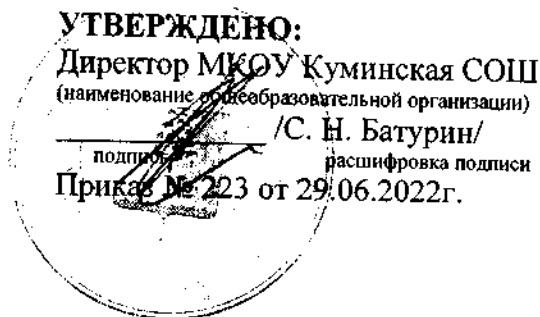


**ПРИНЯТО:**

на Педагогическом совете  
МКОУ Куминская СОШ  
Протокол № 10 от 29.06.2022г.



**Программа наставничества  
МКОУ Куминская СОШ**

**1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «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»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- приказом Департамента образования и науки ХМАО-Югры № 10-П-411 от 25.03.2022 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях ХМАО-Югры»
- уставом МКОУ Куминская СОШ

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

**Целью** реализации Программы 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 в возрасте от шести лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МКОУ Куминская СОШ

**Задачи Программы:**

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в МКОУ Куминская СОШ
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;

- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- 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;
- 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;
- формирование 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.

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 обстановке 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, личного 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, иницирует 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.

## 2. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

<b>Ответственный исполнитель</b>	<b>Направления деятельности</b>	<b>Сроки исполнения</b>
Директор	<p><i>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.</i></p> <p><i>Разработка целевой модели наставничества.</i></p> <p><i>Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</i></p> <p><i>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.</i></p> <p><i>Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</i></p> <p><i>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества</i></p>	Июнь –август 2022
Куратор Программы	<p><i>Формирование базы наставников и наставляемых.</i></p> <p><i>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</i></p> <p><i>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</i></p> <p><i>Контроль проведения программ наставничества.</i></p> <p><i>Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</i></p> <p><i>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</i></p> <p><i>Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</i></p>	В течение всего периода
Наставники	<p><i>Разработка и реализация индивидуальных планов развития.</i></p> <p><i>Реализация формы наставничества «Ученик – ученик».</i></p> <p><i>Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».</i></p> <p><i>Реализация формы наставничества «Учитель – ученик»</i></p>	В течение всего периода
Педагог-психолог	<p><i>Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи</i></p>	В течение всего периода
Наставляемые	<p><i>Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником</i></p>	В течение всего периода

### 3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	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 наставничества
Формирование базы наставляемых	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>– обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</li> <li>– педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>– родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация хода наставнической Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; сбор обратной связи

Этапы	Мероприятия	Результат
		от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Публичное подведение итогов и популяризация практик. Подведение итогов Программы	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников

#### 4. КАДРОВЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В целевой модели наставничества выделяется три **главные роли**:

*Куратор* – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

*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.

*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.

Реализация 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 сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.*

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

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

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

- *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.*

База наставников формируется из:

- 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 и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

## 5. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МКОУ КУМИНСКАЯ СОШ

Исходя из образовательных потребностей МКОУ Куминская СОШ, Программа предусматривает три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

### 5.1. 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 образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Ожидаемый 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 внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристика участников**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
<i>Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления</i>	<i>Социально или ценностно-дезорientированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику сту-</i>

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
<p><i>Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты</i></p> <p><i>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований</i></p> <p><i>Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы</i></p> <p><i>Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений</i></p>	<p><i>пени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива</i></p> <p><i>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов</i></p>

### **Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

<b>Форма</b>	<b>Цель</b>
<i>«Успевающий – неуспевающий»</i>	<i>Достижение лучших образовательных результатов</i>
<i>«Лидер – пассивный»</i>	<i>Психозэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков</i>
<i>«Равный – равному»</i>	<i>Обмен навыками для достижения целей</i>
<i>«Адаптированный – неадаптированный»</i>	<i>Адаптация к новым условиям обучения</i>

### **Механизм реализации**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
<i>Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»</i>	<i>Ученическая конференция</i>
<i>Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества</i>	<i>Анкетирование Собеседование Использование базы наставников</i>
<i>Обучение наставников</i>	<i>Обучение проводится куратором</i>
<i>Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество</i>	<i>Анкетирование Листы опроса Использование базы наставляемых</i>



<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
<i>и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества</i>	
<i>Формирование пар, групп</i>	<i>После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначается куратором</i>
<i>Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность</i>	<i>Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей) Улучшение образовательных результатов, посещаемости</i>
<i>Рефлексия реализации формы наставничества</i>	<i>Анализ эффективности реализации Программы</i>
<i>Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу</i>	<i>Поощрение на ученической конференции</i>

## 5.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

**Цель:** *разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, 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 школы.*
2. *Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.*
3. *Улучшение психологического климата в школе.*
4. *Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.*
5. *Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.*
6. *Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.*

7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

### Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров)</p>	<p>Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями</p>
<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</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>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>

### Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	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

<b>Форма</b>	<b>Цель</b>
<i>«Опытный предметник – неопытный предметник»</i>	<i>Методическая поддержка по конкретному предмету</i>

### **Механизм реализации**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
<i>Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»</i>	<i>Педагогический совет Методический совет</i>
<i>Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу</i>	<i>Анкетирование Использование базы наставников</i>
<i>Обучение наставников</i>	<i>Обучающий семинар</i>
<i>Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества</i>	<i>Анкетирование Листы опроса Использование базы наставляемых</i>
<i>Формирование пар, групп</i>	<i>Методический совет</i>
<i>Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация</i>	<i>Тестирование Проведение мастер-классов, открытых уроков</i>
<i>Рефлексия реализации формы наставничества</i>	<i>Анализ эффективности реализации Программы</i>
<i>Наставник получает уважаемый и заслуженный статус</i>	<i>Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы</i>

### **5.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»**

**Цель:** успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования; улучшение образовательных результатов и мотивации; расширение метакомпетенций; появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

**Задачи:**

- 1. Помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения.*
- 2. Развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.*

3. Укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

**Ожидаемый результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации.
2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся.
3. Снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах.
4. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.
5. Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программы наставничества направления подготовки.

**Характеристика участников**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
<p><i>Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды</i></p> <p><i>Участник образовательных, спортивных, творческих проектов</i></p> <p><i>Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим</i></p> <p><i>Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности</i></p>	<p><i>Пассивный. Низкомотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества</i></p> <p><i>Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения</i></p>

**Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

<b>Форма</b>	<b>Цель</b>
<p><i>«Учитель – неуспевающий ученик»</i></p>	<p><i>Поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины</i></p>
<p><i>«Учитель-лидер – равнодушный ученик»</i></p>	<p><i>Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков</i></p> <p><i>Мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество</i></p>

<b>Форма</b>	<b>Цель</b>
<i>«Равный – равному»</i>	<i>Обмен навыками. Например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным Взаимная поддержка, активная вне-урочная деятельность</i>
<i>«Учитель – ученик – автор проекта»</i>	<i>Совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки</i>

### **Механизм реализации**

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

### **6. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему 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, динамики образовательных результатов.

### **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».

#### **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 первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

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

### **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 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.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

#### Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка Программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляет ся в полной мере, 2 балла	Частично проявляет ся, 1 балл	Не проявля ется, 0 баллов
Изменения в личности наставляе- мого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляе- мыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

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.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

## 7. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.



Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

## 8. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

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

### Мероприятия по популяризации роли наставника:

1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
5. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
6. Доска почета «Лучшие наставники».
7. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
8. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
9. Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

## 9. КОМПЛЕКС МЕР («ДОРОЖНАЯ КАРТА») ПО ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В МКОУ КУМИНСКАЯ СОШ В 2022 ГОДУ

№	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Исполнитель	Ожидаемый результат
<b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b>				
1	Информирование педагогов школы о внедрении программы наставничества	Май 2022	Администрация школы	Проведение совещания
<b>I. Нормативное правовое регулирование внедрения системы наставничества педагогических работников, контроль за реализацией</b>				
1.1.	Разработка Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников школы	Май 2022	Администрация школы	Положение о системе наставничества педагогических работников
1.2	Разработка, формирование и утверждение плана мероприятий по внедрению си-	Май 2022	Администрация школы	«Дорожная карта» по внедрению системы наставничества

	стемы наставничества педагогических работников школы			
1.3.	Создание рабочей группы по наставничеству и назначение куратора внедрения целевой модели наставничества	Май 2022	Администрация школы	Создание рабочей группы
1.4	Выбор модели и программ наставничества	Май 2022	Рабочая группа	Советание по вопросам реализации целевой наставничества
1.5	Контроль за реализацией мероприятий «дорожной карты» по внедрению системы наставничества	В течение всего периода	Администрация школы	Справки по итогам реализации мероприятий , участие в методических совещаниях
<b>2. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка внедрения целевой модели наставничества</b>				
2.1	Формирование базы наставников наставников и экспертов, с целью обеспечения доступного наставничества для всех категорий педагогических работников	постоянно	Рабочая группа, куратор	Наличие реестра наставников
2.2.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников и наставляемых	Июнь 2022	Куратор рабочей группы	Справка по анализу анкет
2.3.	Повышение квалификации педагогических работников, являющихся наставниками	Сентябрь 2022	Руководитель ОО	Удостоверения о КПК
2.4.	Участие в ежегодном региональном конкурсе моделей наставничества и менторства	ежегодно	Педагоги школы	Распространение практического опыта
2.5	Популяризация наставничества через сайт школы	постоянно	Ответственный за ведение сайта	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией по наставничеству
2.6	Участие в межшкольных инновационных проектах наставников с наставляемыми, вовлечение их в исследовательскую и аналитическую деятельность	постоянно	Куратор, рабочая группа	Участие в инновационных проектах
<b>3. Мониторинг и оценка результатов внедрения модели наставничества</b>				
3.1	Проведение самодиагностики по результатам реализации планов мероприятий по наставничеству (сбор информации и анализ результатов)	Декабрь 2022	Рабочая группа, куратор	Справки по результатам самодиагностики
3.2.	Участие в мониторинге локальных актов, методиче-	Октябрь-ноябрь	Администрация школы	Справка о результатах мониторинга

	ских рекомендаций по развитию системы наставничества, повышения ее эффективности	2022		
3.3	Участие в мониторинге внедрения системы наставничества педагогических работников	Декабрь 2022	Администрация школы	Справка о результатах мониторинга
3.4	Публикация результатов программы наставничества на сайте школы	Декабрь 2022	Ответственный на ведение сайта	Информация на сайте школы
3.5	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Декабрь 2022	куратор	База данных