

Муниципальное общеобразовательное учреждение
Воскресенская средняя школа

Утверждена приказом
Директора МОУ Воскресенская СШ
от 01.09.2021 года № 172(о)

Программа развития целевой модели наставничества

2020 год

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МОУ ВСШ
на 2020-2024 годы**

Паспорт Целевой модели наставничества МОУ Воскресенской СШ

1	Пояснительная записка.	1 - 2
2	Нормативные основы целевой модели наставничества.	2
3	Задачи Целевой модели наставничества МОУ Воскресенской СШ	2
4	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.	2
5	Структура управления реализацией Целевой модели МОУ Воскресенской СШ	3
6	Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МОУ Воскресенской СШ	4-5
7	Этапы реализации Целевой модели наставничества МОУ Воскресенской СШ	5-7
8	Формы наставничества Форма МОУ Воскресенской СШ наставничества «Ученик – ученик». 8.1.Форма наставничества «Учитель – учитель». 8.2.Форма наставничества «Работодатель –ученик».	7-11
9	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. 9.1.Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 9.2.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	11-13
10	Механизмы мотивации и поощрения наставников.	13
11	Программы Целевой модели наставничества МОУ Воскресенской СШ	14-20
12	Дорожная карта по реализации Целевая модель наставничества МОУ Воскресенской СШ	21-27

1. Пояснительная записка.

Настоящая Целевая модель наставничества МОУ Воскресенской СШ, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее-Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого 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 в возрасте 6 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МОУ Воскресенской СШ.

Создание Целевой модели наставничества МОУ Воскресенской СШ, 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.

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.

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.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты МОУ Воскресенской СШ

- Устав муниципального учреждения МОУ Воскресенской СШ
- Положение о комиссии по профессиональной этике педагогических работников.
- **Положение о наставничестве МОУ Воскресенской СШ**

3. Задачи Целевой модели наставничества МОУ Воскресенской СШ.

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 персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

7. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.

8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» 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. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

5. Структура управления реализацией Целевой модели МОУ Воскресенской СШ.

Уровни структуры	Направления деятельности
МОУ Воскресенской СШ. Директор МОУ Воскресенской СШ.	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества 2. Разработка Целевой модели наставничества МОУ Воскресенской СШ. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МОУ Воскресенской СШ. 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МОУ Воскресенской СШ. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор Целевой	1. Формирование базы наставников и наставляемых 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение

<p>модели наставничества МОУ Воскресенской СШ.</p>	<p>экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества</p>
<p>Ответственные за направления форм наставничества</p>	<p>Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.</p>
<p>Наставники и наставляемые.</p>	<p>Модели форм наставничества. 1. Реализация Форма наставничества «Ученик –ученик». 2. Реализация Форма наставничества «Учитель –учитель». 3. Реализация Форма наставничества «Учитель –ученик».</p>

6.Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МОУ Воскресенской СШ.

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 ит.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;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

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

7.Этапы реализации Целевой модели наставничества МОУ Воскресенской СШ.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества.	1.Создание благоприятных условий для запуска программы. 2.Сбор предварительных запросов потенциальных наставляемых. 3.Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5.На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых.	1.Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников.	1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся-активных участников родительских или управляющих советов, организаторов 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп.	1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. 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 паре/группе так, что они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, сбор обратной связи, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов - для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества.	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

8. Формы наставничества МОУ Воскресенской СШ

Исходя образовательных потребностей МОУ Воскресенской СШ, в данной Целевой модели наставничества рассматриваются четыре формы наставничества: «Ученик –ученик», «Учитель –учитель», «Учитель –ученик», «Работодатель-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. 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.

Результат:

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

Характеристика участников формы наставничества «Ученик –ученик».

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

<ul style="list-style-type: none"> Возможный участник всероссийских детско - юношеских организации объединений. 		
--	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Ученик –ученик».

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

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации Программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

8.2. Форма наставничества «Учитель – учитель».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной

профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

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

Результат:

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

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть		Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). • Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Типы наставников			Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания,
Наставник консультант -	Наставник предметник -		

			хронической усталости.
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку 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 психологической поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор –консервативный педагог».	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник –неопытный предметник».	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества	Педагогический совет. Методический

В форме «Учитель – учитель».	совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч - обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Проведение мастер –классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации Программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете Или методический совете школы.

9. 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.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, 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 анализ реализуемой программы наставничества. Анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга 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.

9.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть 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.

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.

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 мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

11. Программы Целевой модели наставничества МОУ Воскресенской СШ

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Целевая аудитория	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Ученик-ученик	Успеваемость на 100	Учащиеся 2 – 11 классов	Достижение лучших образовательных результатов учеником (учащимися)	1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении) 2. Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.) 3. Оказать помощь в выполнении домашних заданий	Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	Ученик, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты
	Поделись опытом	Учащиеся 8–11 классов	Обмен навыками для достижения целей	1. Оказание взаимной помощи в учебно-исследовательской, проектной и творческой работе. 2. Работа над общими проектами, исследованиями.	Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад. Творческий и одаренный.	Ученик, с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов

Вовлечение в активную деятельность	Учащиеся классов 1–8	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллектив, развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.	1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.) 2. Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.) 3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении) Вовлечение в мероприятия школьного сообщества	Активный ученик обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальность мышления. Лидер класса или параллели, школы, принимающий активное участие в жизни школы. Член РДШ. Волонтеры	Пассивный ученик, социально или ценностно – дезориентированный, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Дети с ОВЗ. Дети, находящиеся на индивидуальном обучении
Ученик в условиях адаптации.	Вновь прибывшие в школу учащиеся.	Включение ученика в систему взаимоотношений коллектива школы и класса. Психоэмоциональная поддержка для адаптации в	Знакомство с традициями, особенностями школы и класса. 2. Помощь с организацией образовательного процесса. 3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.	Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами.	Ученик, обладающий лидерскими качествами или ученик, пассивный, отстраненный от коллектива.

	Антибуллинг	Учащиеся 1-11 классов.	новом коллективе. Профилактика всех форм насилия над учащимися в образовательной организации, в общественных местах.	1. Психологическая поддержка учащихся. 2. Вовлечение учащихся в совместную творческую, образовательную деятельность. 3. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов	Активный ученик, обладающий лидерским и организаторским, коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Новый ученик в классе. Ученик, с особыми образовательными потребностями.
Учитель-учитель	Молодой педагог - предметник	Молодые специалисты – предметники (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике	Наставник – предметник. Опытный педагог одного и того же направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.
	Педагог в	Вновь принятые	Создание	1. Знакомство с традициями,	Наставник –	Специалист,

	условиях адаптации	работники педагогического сообщества школы	комфортных условий для реализации профессиональных качеств в новом коллективе.	особенностями, регламенте и принципах образовательной организации. 2. Помощь с организацией образовательного процесса. 3. Решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем	консультант. Педагог, склонный к активной общественной работе, имеющий опыт работы в педагогическом сообществе МОУ Воскресенской СШ	находящийся в процессе адаптации на новом месте работы
	Профилактика эмоционального выгорания.	Педагогическое сообщество.	Развитие эмоциональной устойчивости, профилактика эмоционального выгорания педагогов	1. Изучить особенности синдрома эмоционального выгорания у педагогов школы. 2. Способствовать повышению работоспособности 3. Обучить педагогов способам выработки эмоциональной устойчивости. 4. Обучить педагогов способам саморегуляции. 5. Активизировать стремление педагогов к пониманию, осознанию и использованию внутренних ресурсов для личностного роста и сохранения собственного здоровья. 6. Способствовать формированию корпоративной культуры	Наставник – консультант. Педагог – психолог, педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания хронической усталости.
	Информационно – коммуника	Педагогическое сообщество.	Помощь в овладении современными	1. Помощь в овладении ИКТ-компетентностями для планирования, реализации и	Наставник – консультант, новатор. Владеет	Консервативный педагог, ориентирован

	тивные компетентности		программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями	оценки образовательной работы с учащимися 2.Применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. 3.Научить использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся). 4.Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием	современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями, реализует их на практике.	ый на репродуктивное усвоение знаний, умений и навыков, приверженный стереотипам и традиционным алгоритмам деятельности.
Дистанционное обучение	Педагогическое сообщество.	Овладеть способами организации процесса обучения, основанного на использовании современных информационных и телекоммуникаци		1.Освоение технологий дистанционного обучения .2.Применение методики синхронного и асинхронного дистанционного обучения. 3.Подготовка к олимпиадам, к ЕГЭ, ГИА, используя интернет-ресурсы.	Наставник – консультант, новатор. Владеет современными программами дистанционного обучения, реализует их на практике	Педагоги, ориентированные на освоение программ дистанционного обучения

			онных технологий, позволяющих осуществлять обучение на расстоянии без непосредственного контакта между педагогом и учащимся.			
Работодатель-учитель	Будущий профессионал	Учащиеся 8 –11 классов	Помощь учащимся, с особыми образовательными и потребностями, в реализации образовательных, научно – исследовательских потребностей для будущей профессиональной деятельности.	1.Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций. 2.Формирование осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего трудоустройства 3.Оказание помощи в исследовательская деятельности	Активный профессионал. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении,умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению профессиональных навыков.
	Значимый взрослый	Учащиеся 5 –11 классов, стоящие на учете в ВШК и ОПДН	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков,	1.Повышение образовательных результатов у наставляемых 2.Формирование мотивации к учебе, осознанного подхода к выбору профессии	Активный профессионал, из числа неравнодушных представителей благодарных выпускников, представителей	Учащихся, имеющих проблемы с учебной и поведением, немотивированные, не умеющие

			стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории		родительского сообщества.	строить свою образовательную и профессиональ ную траекторию.
--	--	--	--	--	------------------------------	---

**Дорожная карта по реализации Целевой модель наставничества МОУ Воскресенской СШ.
План работы по реализации Модели на 2020-2021 учебный год.**

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	1.Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации No P-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» 2.Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	Август-октябрь 2020 г	Директор школы
		Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества в МОУ Воскресенской СШ	1.Издание Приказа о внедрении Целевой модели наставничества в МОУ Воскресенской СШ 2.Разработка и утверждение	Август-сентябрь 2020г	Директор школы

		<p>Положения о наставничества в МОУ Воскресенской СШ</p> <p>3.Разработка и утверждение Целевой модели МОУ Воскресенской СШ</p> <p>4.Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества МОУ Воскресенской СШ</p> <p>5.Издание приказа о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества МОУ Воскресенской СШ</p>		
	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.	<p>1.Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы и вне –выпускники, работодатели и др.</p>	Август-сентябрь 2020 г	Зам. директора по ДО
		<p>2.Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.</p>	Октябрь 2020г	Директор школы.
		<p>Сформировать банк программ по трем формам наставничества «Ученик –ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель –ученик»</p>	Октябрь-ноябрь 2020г	Куратор Целевой модели наставничества
	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о	<p>1.Проведение педагогического совета</p> <p>2.Проведение родительских</p>	Сентябрь 2020г	Администрация школы, классные руководители

		возможностях и целях Целевой модели наставничества	собраний 3.Проведение ученической конференции 4.Проведение классных часов. 5.Информирование через страницу наставничества на сайте школы. 6.Информирование внешней среды.		
2	Формирование базы наставляемых.	Сбор данных о наставляемых	1.Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2.Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых 3.Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. 4.Сбор дополнительной	Сентябрь-ноябрь 2020г	Рабочая группа Методического Совета школы(зав.ДО, ВС,ШО)

			информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.		
		Формирование базы наставляемых.	1.Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2.Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	Сентябрь-ноябрь 2020г	Куратор Целевой модели наставничества
3	Формирование базы наставников.	Сбор данных о наставниках	1.Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2.Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Сентябрь-ноябрь 2020г	Куратор Целевой модели наставничества.
			3.Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников из внешней среды	Сентябрь-ноябрь 2020г	Директор школы
		Формирование базы наставников	1.Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2.Формирование базы данных наставников из числа обучающихся. 3.Формирование базы данных наставников из числа выпускников, представителей предприятий, родителей	Октябрь 2020г	Куратор Целевой модели наставничества
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных	Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	Октябрь 2020г	Куратор Целевой модели наставничества.

		наставников			
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	1.Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности	Ноябрь 2020г	Куратор Целевой модели наставничества.
			2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждение программ и графиков обучения наставников	Ноябрь 2020г	директор школы
			3.Организовать «Школу наставников» и провести обучение.	Ноябрь 2020г	Куратор Целевой модели наставничества.
5	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых.	1.Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	Октябрь-ноябрь 2020г	Куратор Целевой модели наставничества.
			2.Организация групповой встречи наставников и наставляемых		
			3.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.		
			4.Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.		
		Закрепление наставнических пар / групп	1.Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	Ноябрь 2020г	Директор школы
			2.Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	Ноябрь 2020	наставники
			3.Организация психологического сопровождения наставляемым, не	Сентябрь 2020 г	педагог -психолог

			сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.		
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.	1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого 3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4.Регулярные встречи наставника и наставляемого 5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	2020-2021 учебный год г	наставники
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	Анкетирование .Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	Январь 2021	Куратор Целевой модели наставничества.
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической Программы	1.Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2.Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	Май 2021	Куратор Целевой модели наставничества.
		Мотивация и поощрения наставников.	1.Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2.Благодарственные письма	Май 2021	Директор школы

			<p>партнерам.</p> <p>3.Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»</p>		
			<p>4.Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров</p> <p>5.Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара ".</p>	Май 2021	Куратор Целевой модели наставничества.