

**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основные разделы | стр |
|  | Пояснительная записка. | 3 |
| 1. | Нормативные основы целевой модели наставничества. | 4 |
| 2. | Задачи целевой модели наставничества МКОУ СОШ №7 с.Новомихайловка | 4 |
| 3. | Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества. | 5 |
| 4. | Структура управления реализацией целевой модели наставничества МКОУ СОШ №7 с.Новомихайловка | 5 |
| 5. | Кадровая система реализации целевой модели наставничества МКОУ СОШ №7 с.Новомихайловка | 6 |
| 6. | Этапы реализации целевой модели наставничества МКОУ СОШ №7 с.Новомихайловка | 7 |
| 7. | Формы наставничества МКОУ СОШ №7 с.Новомихайловка  7.1. Форма наставничества «Ученик – ученик».  7.2. Форма наставничества «Учитель – учитель».  7.3. Форма наставничества «Учитель – ученик». | 9 11 13 |
| 8. | Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.  8.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации  программы наставничества.  8.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. | 15 15 |
| 9. | Критерии эффективности работы наставника | **1**7 |
| 10 | Механизмы мотивации и поощрения наставников. | 18 |
| 11 . | Дорожная карта по реализации целевая модель наставничества МКОУ СОШ №7 с.Новомихайловка | 19 |

2

**Пояснительная записка.**

Настоящая Программа наставничества разработана в соответствии с приказом министерства образования Приморского края №789-а от 23.07.2020 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" (далее – целевая модель наставничества). Согласно Письму Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций", Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**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 от 6 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования МКОУ СОШ №7 с.Новомихайловка

Создание целевой модели наставничества МКОУ СОШ №7 с. Новомихайловка 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 и

программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых

для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов,

обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять

и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические

состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе,

таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения,

паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы

установить

доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг**- проявление агрессии, в том числе физическое насилие,

унижение,издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны

других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга -

кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции**- способность формировать у себя новые навыки и компетенции

самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор**- специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся

определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который

ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает

личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и

педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.). Школьное

сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной

организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые

объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради

этой цели.

**1. Нормативные основы целевой модели наставничества.**

**Нормативные правовые акты** МКОУ СОШ №7 с. Новомихайловка

-Устав Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней школы №7 с. Новомихайловка

-Отчет по результатам самообследования школы**.**

-Положение о педагогическом совете.

-Положение об общешкольном родительском комитете.

**2. Задачи целевой модели наставничества МКОУ СОШ№7.**

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 (осуществляется куратором программы организации) 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.

4

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

наставничества, в формате непрерывного образования.

**3. 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. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

1. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
2. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
3. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
4. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
6. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
7. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
8. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

12. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

1. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
2. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

**4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества в МКОУ**

**СОШ № 7 с. Новомихайловка.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ответственный исполнитель | Направление деятельности | Контрольные  сроки  исполнения |
| Директор МКОУ СОШ №7 с.Новомихайловка | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.  2. Разработка Целевой модели наставничества  3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.  4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. | Декабрь 2021 |

5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.  6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |  |
| Куратор  программы  наставничества | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.  2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).  3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.  4. Контроль проведения программ наставничества.  5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в  различные формы наставничества.  6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.  7. Мониторинг эффективности целевой | Декабрь 2021,  в течение  всего  периода |
| Наставники | 1. Разработка и реализация планов индивидуального р**а**звития наставляемых.  2.Реализация Форма наставничества «Ученик –ученик».  3.Реализация Форма наставничества «Учитель –учитель».  4. Реализация Форма наставничества «Учитель –ученик». | В течение  всего  периода |
| Педагог-психолог | Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи. | В течение  всего  периода |
| Наставляемые | Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником. | В течение  всего  периода |

**5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества в МКОУ СОШ №7 с.Новомихайловка**

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 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

6

отстраненных

школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

**• Формирование базы наставляемых:**

из числа обучающихся:

образовательные

o проявивших выдающиеся способности;

результаты;

o демонстрирующий неудовлетворительные

o с ограниченными возможностями здоровья;

o попавших в трудную жизненную ситуацию;

o имеющих проблемы с поведением;

школы, коллектива из числа

o не принимающих участие в жизни

педагогов:

o молодых специалистов;

o находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

o находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; o желающими овладеть

современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

от

опыта

и

или

**• Формирование базы наставников из числа:**

в образовательных, спортивных, творческих

педагогического

* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам и адаптационных вопросах;
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских управляющих советов; o 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).

**6. Этапы реализации целевой модели наставничества МКОУ СОШ №7 с.Новомихайловка**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка | 1. Создание благоприятных условий для запуска | Дорожная карта |
| условий | программы. | реализации |
| запуска | 2. Сбор предварительных запросов от | наставничества. |
| программы | потенциальных наставляемых. | Пакет документов. |
| наставничества | 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. |  |
| Формирование  базы  наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. | Формированная база наставляемых с картой запросов. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. |  |
| Формирование  базы  наставников | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:  • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах  • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;  • родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов,  организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других  представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| 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,  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 от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершение программы | 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. | Собраны лучшие наставнические |

8

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| наставничества | 2. Подведение итогов программы школы.  3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | практики.  Поощрение  наставников. |

**7. Формы наставничества МКОУ СОШ №7 с.Новомихайловка.** Исходя из

образовательных потребностей МКОУ СОШ №7 с.Новомихайловка в данной Целевой

модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

**7.1 Форма наставничества «Ученик – ученик». Цель -** разносторонняя поддержка

обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо

временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри 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 в КДН.
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** | |
| **Кто может быть.** | **Пассивный Активный** | |
| **•** Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.  **•** Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.  **•** Победитель школьных и региональных олимпиад  и соревнований. | 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. |

9

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **•** Лидер класса или параллели,  принимающий активное участие в жизни школы.  **•** Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и 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. | Анкетирование. 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. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначается куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

**7.2Форма наставничества «Учитель – учитель». Цель -** разносторонняя  
поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение

профессионального потенциала и уровня и поддержка

его

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 всобственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
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 формы наставничества «Учитель – учитель».**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наставник** | | **Наставляемый** | |
| **Кто может быть.** | | **Молодой специалист** | **Педагог** |
| **•** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).  **•** Педагог, склонный к активной общественной работе, 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 получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| **Типы наставников** | | Педагог, находящийся в состоянии |
| **Наставник -консультант** | **Наставник -предметник** |

11

Опытный педагог

одного и того же

предметного

направления, что и

молодой учитель,

способный

осуществлять

всестороннюю

методическую

поддержку

преподавания

отдельных

дисциплин.

эмоционального выгорания, хронической усталости.

Создает комфортные

условия для

реализации

профессиональных

качеств, помогает с

организацией

образовательного

процесса и с решение

конкретных

психолого –

педагогичексих и

коммуникативных

проблем,

контролирует

самостоятельную

работу молодого

специалиста или

педагога.

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

**Формы взаимодействия Цель**

|  |  |
| --- | --- |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. |
| «Опытный классный руководитель – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| «Опытный предметник – неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |

Обучение наставников. Проводится при необходимости.

|  |  |
| --- | --- |
| Проводится отбор педагогов, | Анкетирование**.** Листы опроса. |
| испытывающий профессиональные | Использование базы наставляемых. |
| проблемы, проблемы адаптации и |  |
| желающих добровольно принять участие в |  |
| программе наставничества. |  |

Формирование пар, групп. После встреч, обсуждения вопросов.

12

|  |  |
| --- | --- |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы. |

**7.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»**

**Цель** такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе; повышение мотивации к учебе и улучшение

образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной  
образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции  
наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;

создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для  
построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми  
образовательными или социальными потребностями либо временная помощь

в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи**: -помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

**Результат:**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности  
наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МКОУ СОШ №7  
с.Новомихайловка, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в  
коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.  
Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к  
образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию,

самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** | |
| **Кто может быть.** | **Активный Пассивный** | |
| Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и  профессионального результата, готовыйи компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов  самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и  коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник | Обучающийся, демонстрирующий высокие  образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью | Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно  дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой |

13

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества. | мышления, лидер  класса,  принимающий  активное участие в  жизни школы  (конкурсы,  общественная  деятельность,  внеурочная  деятельность),  которому сложно  раскрыть свой  потенциал в рамках  стандартной  образовательной  программы либо  испытывающему  трудности  коммуникации.  Обучающийся с  особыми  образовательными  потребностями  ,имеющий низкую  информированность  о перспективах  самостоятельного  выбора векторов  творческого  развития,  карьерных и иных  возможностей. | для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень  сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Учитель–  неуспевающий  ученик» | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом. |
| «Учитель– пассивный ученик» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель. |
| «Учитель– одаренный | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В |

14

|  |  |
| --- | --- |
| ученик» | качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал. |
| «Учитель– ребенок с ОВЗ/ребенок-ин валид» | Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение  образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом. |

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

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

**8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста  
участников, динамика образовательных результатов.

**8.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.**

15

**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.

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

**8.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и

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

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

16

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

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

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

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества  
изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар  
"наставник-наставляемый".

**Задачи мониторинга:**

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

**9. 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 получат 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. В качестве критериев оценки наставнических программ выделяются:

* единая стандартная процедура оценки;
* разработанность форм контроля за деятельностью наставников;
* научная обоснованность инструментов оценки;

- представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим,  
информационным и др.);

17

* документальная оснащенность;
* наличие возможностей для обучения и консультаций;
* отработанность процедуры отчетности;
* обоснованность программы и плана мероприятий;
* разработанность форм поощрения и награждения наставников, наставляемых и их семей.

**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+";
* Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
* Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
* Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
* Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.