

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Основные разделы** | **стр** |
|  | Пояснительная записка. | 3 |
| 1. | Нормативные основы целевой модели наставничества. | 4 |
| 2. | Задачи целевой модели наставничества | 4 |
| 3. | Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества. | 5 |
| 4. | Структура управления реализацией целевой модели наставничества | 6 |
| 5. | Кадровая система реализации целевой модели наставничества | 6 |
| 6. | Этапы реализации целевой модели наставничества | 8 |
| 7. | Формы наставничества | 9 |
| 8. | Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. | 16 |
| 9. | Критерии эффективности работы наставника | 18 |
| 10. | Механизмы мотивации и поощрения наставников. | 19 |
| 11. | План мероприятий (дорожная карта) внедрения методологии Целевой модели наставничества в МКОУ «Ржавская СОШ», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам на 2022 – 2025 года. | 20 |

**Содержание**

# Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества разработана в соответствии с приказом комитета образования и науки Курской области от 07 июля 2021 года №1-652 " О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность в Курской области по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего

профессионального образования. Согласно Письму Министерства просвещения России от 23.01.2020г. 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 6,6 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МКОУ «Ржавская СОШ»

***Создание Целевой модели наставничества*** МКОУ «Ржавская СОШ» 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, 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.

# Нормативные основы целевой модели наставничества. Нормативные правовые акты

* Устав МКОУ «Ржавская СОШ».
* Отчет по результатам самообследования школы.
* Положение о педагогическом совете.
* Кодекс профессиональной этики педагога.
* Положение об общешкольном родительском комитете.

# Задачи целевой модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (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.
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. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих 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 развитые 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.

# Структура управления реализацией целевой модели наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ответственный исполнитель** | **Направление деятельности** | **Контрольные сроки исполнения** |
| Директор | Разработка и утверждение комплекта нормативных  документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.  Разработка Целевой модели наставничества Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.  Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.  Реализация кадровой политики в программе наставничества.  Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. | Август 2022 |
| Куратор программы наставничества | Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.  Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.  Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.  Мониторинг эффективности целевой модели наставничества. | Ноябрь,  декабрь 2022, в течение всего периода |
| Наставники | Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.  Реализация Форма наставничества «Ученик - ученик». Реализация Форма наставничества «Учитель - учитель». 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 |

* 1. **Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

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 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;
    - оне принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
  + из числа педагогов:
    - молодых специалистов;
    - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
    - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
    - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
* Формирование базы наставников из числа:
* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов;
* ветеранов педагогического труда.

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

# Этапы реализации целевой модели наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | Создание благоприятных условий для запуска программы.  Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.  Выбор аудитории для поиска наставников.  Информирование и выбор форм наставничества. | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированная база 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 управляющего 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 | 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 |
| Формирование наставнических пар/групп | Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.  Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Организация | Закрепление гармоничных и продуктивных | Мониторинг: |
| хода | отношений в наставнической паре/группе так, чтобы | сбор обратной связи от |
| наставнической | они были максимально комфортными, стабильными | наставляемых - для |
| программы | и результативными для обеих сторон. | мониторинга динамики |
|  | Работа в каждой паре/группе включает: | влияния программы на |
|  | встречу-знакомство, | наставляемых; |
|  | пробную рабочую встречу, | сбор обратной связи от |
|  | встречу-планирование, | наставников, |
|  | комплекс последовательных встреч, | наставляемых и |
|  | итоговую встречу. | кураторов - для |
|  |  | мониторинга |
|  |  | эффективности |
|  |  | реализации программы. |
| Завершение | Подведение итогов работы каждой пары/группы. . | Собраны лучшие |
| программы | Подведение итогов программы школы. | наставнические |
| наставничества | Публичное подведение итогов и | практики. |
|  | популяризация практик. | Поощрение |
|  |  | наставников. |

* 1. **Формы наставничества**

Исходя из образовательных потребностей МКОУ «Ржавская СОШ» в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик».

# 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, | Социально или ценностно | Обучающийся с особыми |
| обладающий лидерским | -дезориентированный | образовательными |
| и организаторскими | обучающийся более | потребностями, |
| качествами, | низкой по отношению к | нуждающийся в |
| нетривиальностью | наставнику ступени, | профессиональной |
| мышления.   * Ученик,   демонстрирующий | демонстрирующий неудовлетворительные образовательные | поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных |
| высокие образовательные | результаты или проблемы в поведении, не | проектов. |
| результаты.   * Победитель школьных и | принимающий участия в жизни школы, |  |
| региональных олимпиад | отстраненный от |  |
| * Лидер класса или | коллектива. |  |
| 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. |

* 1. **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. 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 | | Имеет малый опыт | Специалист, |
| профессиональные успехи | | работы (от 0 до 3 | находящийся в |
| (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и | | лет),  испытывающий трудности с | процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо |
| материалов, ведущий вебинаров и семинаров). | | организацией  учебного процесса, | получать  представление о |
| * Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный | | с взаимодействием с обучающимися, | традициях, особенностях, |
| участник педагогического и | | другими | регламенте и |
| школьного сообществ.   * Педагог, обладающий лидерскими, | | педагогами, родителями. | принципах образовательной |
| организационными и | |  | организации. |
| коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | |  |  |
| Типы наставников | |  | Педагог, |
| Наставник - | Наставник - |  | находящийся в |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| консультант 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. | предметник  Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных  дисциплин. |  | Состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |

**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, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы  адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |

|  |  |
| --- | --- |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая  деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы  наставничества. | Анализ эффективности реализации  программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете или 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 «Ржавская СОШ», 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** | **Кто может быть.** |
| Опытный педагог, мастер своего | Обучающийся, | Опытный педагог, мастер |
| дела, имеющий успешный опыт в | демонстрирующий | своего дела, имеющий |
| достижении жизненного, | высокие | успешный опыт в |
| личностного и | образовательные | достижении жизненного, |
| профессионального результата, | результаты, | личностного и |
| готовый и компетентный | победитель | профессионального |
| поделиться опытом и навыками, | школьных и | результата, готовый и |
| необходимыми для стимуляции и | региональных | компетентный поделиться |
| поддержки процессов | олимпиад и | опытом и навыками, |
| самосовершенствования и | соревнований, | необходимыми для |
| самореализации наставляемого. | обладающий | стимуляции и поддержки |
| Обладает лидерскими, | лидерскими и | процессов |
| организационными и | организаторскими | самосовершенствования и |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| коммуникативными навыками, | качествами, | самореализации |
| создает комфортные условия для | нетривиальностью | наставляемого. |
| решения конкретных психолого- | мышления, лидер | Обладает лидерскими, |
| педагогических и | класса, | организационными и |
| коммуникативных проблем. | принимающий | коммуникативными |
| Наставник | активное участие в | навыками, создает |
| способен стать для наставляемого | жизни школы | комфортные условия для |
| человеком, который окажет | (конкурсы, | решения конкретных |
| комплексную поддержку на пути | общественная | психолого-педагогических и |
| социализации, взросления, поиска | деятельность, | коммуникативных проблем. |
| индивидуальных жизненных | внеурочная | Наставник |
| целей и | деятельность), | способен стать для |
| способов их достижения, в | которому сложно | наставляемого |
| раскрытии | раскрыть свой | человеком, который окажет |
| потенциала и возможностей | потенциал в рамках | комплексную поддержку на |
| саморазвития и профориентации. | стандартной | пути |
| В | образовательной | социализации, взросления, |
| качестве наставника могут | программы либо | поиска |
| выступать | испытывающему | индивидуальных жизненных |
| педагоги: классный руководитель, | трудности | целей и |
| учитель-предметник, методист, | коммуникации. | способов их достижения, в |
| социальный педагог, психолог. | Обучающийся с | раскрытии |
| Наставник может привлекать | особыми | потенциала и возможностей |
| консультантов из числа педагогов | образовательными | саморазвития и |
| для | потребностями | профориентации. В |
| успешного выполнения своей | ,имеющий низкую | качестве наставника могут |
| программы наставничества. | информированность | выступать |
|  | о перспективах | педагоги: классный |
|  | самостоятельного | руководитель, |
|  | выбора векторов | учитель-предметник, |
|  | творческого | методист, |
|  | развития, | социальный педагог, |
|  | карьерных и иных | психолог. |
|  | возможностей. | Наставник может привлекать |
|  |  | консультантов из числа |
|  |  | педагогов для |
|  |  | успешного выполнения |
|  |  | своей |
|  |  | программы наставничества. |

**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 ученик» | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В 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- инвалид» | 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 особыми образовательными 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. |

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

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой

наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

# 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.

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".

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.

# 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 внутришкольном учете; 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.);
* 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.

# 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.
  + Доска почета «Лучшие наставники».
  + Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
  + Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся
  + Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

# ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ (дорожная карта)

**внедрения методологии (Целевой модели) наставничества в МКОУ «Ржавская СОШ», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам на 2022 – 2025 годы.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Содержание | Сроки | Ожидаемый результат | | Показатели  эффективности | Ответственный | | |
| **Организационно – методическое сопровождение деятельности** | | | | | | | |
| Формирование базы наставляемых из числа обучающихся, педагогов, представителей родительской общественности, выпускников и т.  д. | 01.09-30.09.2022 | Сформирована наставляемых | база | не менее 10% от общего количества целевой аудитории | Куратор ЦМН |  | внедрения |
| Формирование базы наставников из числа обучающихся, педагогов, представителей родительской общественности, выпускников и т. д. | В течение периода реализации ЦМН | Сформирована наставников | база | не менее 10% от общего количества целевой группы | Куратор ЦМН |  | внедрения |
| Организация обучения педагогических работников, наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных  технологий | По отдельному графику | Сформированы группы наставников для обучения, проведено не менее 3 образовательных занятий для каждой группы, оказаны индивидуальные  консультации | | | Куратор ЦМН |  | внедрения |
| Организация встреч потенциальных наставников и наставляемых | До 30.10.2022 | Организованы встречи, проведено анкетирование на предмет предпочитаемого наставника и  наставляемого | | | Куратор внедрения ЦМН, педагог –  психолог ОО | | |
| Формирование наставнических пар или групп | До 31.10.2022 | Сформированы наставнические пары или группы | | | педагог  ОО | – | психолог |
| Оформление согласий на обработку персональных данных участников Целевой  модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14 – | До 15.11.2022 | Оформлены согласия на обработку персональных данных у 100% участников (из общей базы) | | | Наставники, заместители директора | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| летнего возраста |  |  | | |  | |
| Организация работы наставнических пар или групп:   * встреча – знакомство; * встреча – планирование; * совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; * итоговая встреча | В течение всего периода | Реализация мероприятий индивидуальных планов | в | рамках | Наставники | |
| Утверждение индивидуальных планов | В течение всего периода | Оформление приказов по образовательной  организации об утверждении индивидуальных планов | | | Директор МКОУ  «Ржавская СОШ» | |
| **Программно - методическое сопровождение деятельности** | | | | | | |
| Разработка программно – методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества для каждой  из наставнических групп | До 15.11.2022 | Программные, методические и дидактические материалы | | | Наставники, заместители директора | |
| Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями здоровья, обучающихся, проявляющих выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную  ситуацию | До 30.10.2022 | Распорядительные акты | | | Куратор ЦМН | внедрения |
| Разработка формы диагностической анкеты, исходя из индивидуальных особенностей и  потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга | До 30.10.2022 | Разработаны формы диагностической анкеты для каждой сформированной группы/пары | | | Педагог – психолог ОО | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| эффективности реализации Целевой модели  наставничества | | | |  |  |  | |
| **Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг** | | | | | | | |
| Анализ полученных анкет, определение запросов наставляемых и возможностей наставников | | | | До 15.11.2022 | Проанализированы анкеты,  Определены запросы наставляемых и ресурсы наставников, приведены собеседования с  наставниками и наставляемыми, выбраны формы наставничества | Педагог – психолог ОО | |
| Организация возможностей наставляемых | диагностики наставников | и | компетенций, потребностей | 1 раз в квартал | Диагностика пройдена у 100 % участников ЦМН, составлены сравнительные таблицы по учету изменений | Педагог – психолог, социальный педагог, заместители  директора ОО | |
| Внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников  программы (системы) наставничества и предоставление данных в РНЦ | | | | До 10.01.2023 | Заполнена форма федерального статистического наблюдения данных о количестве участников  программы (системы) наставничества и предоставление данных в РНЦ | Куратор ЦМН | внедрения |
| **Информационное сопровождение деятельности** | | | | | | | |
| Создание специальной рубрики на официальном  сайте образовательной организации | | | | До 20.10.2022 | Создана рубрика | заместители  директора ОО | |
| Размещение информации о реализации Целевой  модели наставничества на информационных ресурсах образовательной организации | | | | В течение всего периода | Не менее 3 публикаций на ресурсах | заместители  директора ОО | |
| **Управление реализацией Целевой модели наставничества на уровне образовательной организации** | | | | | | | |
| Контроль процедуры внедрения и реализации Целевой модели наставничества | | | | В течение всего периода | Выполнено 100% позиций Дорожной карты | Директор  МКОУ «Ржавская СОШ» | |
| Контроль над реализацией мероприятий,  закрепленных за учреждением, в установленные сроки | | | | В течение всего периода | Реализовано 100% мероприятий, закрепленных за учреждением, в установленные сроки | Куратор ЦМН | внедрения |