

## Приложение 1

### «Дорожная карта»

реализации Целевой модели наставничества в МОБУ СОШ с. Старотавларово

на 2020 год, 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                         | <p>1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-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».</p> <p>2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества.</p> <p>3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.</p> | май 2020 года         | Шаймуратова Г.Ф.-заместитель директора по УВР<br>Багаутдинова Р.И.-директор школы,<br>администрация школы |
|    |   | Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО | <p>1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО».</p> <p>2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО.</p> <p>3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО.</p> <p>4. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО.</p> <p>5. Назначение куратора внедрения Целевой модели</p>   | Июль-август 2020 года | Шаймуратова Г.Ф.-заместитель директора по УВР<br>Багаутдинова Р.И.-директор школы,<br>администрация школы |

|   |   |                  |  |
|---|---|------------------|--|
|   | наставничества МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО<br>(издание приказа)  |                  |  |
| Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы                                     | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы.   | май 2020 года    | Заместители директора  |
|   | 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.   | август 2020 года | Директор школы   |
|   | 3. Сформировать банк программ по двум формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».   | август 2020 года | Заместитель директора по УВР, директор школы, администрация школы, классные руководители |
| Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества | 1. Проведение педагогического совета.<br>2. Проведение родительских собраний.<br>3. Проведение ученической конференции.<br>4. Проведение классных часов.<br>5. Информирование на сайте школы.<br>6. Информирование внешней среды. | Август-сентябрь  | Заместитель директора по УВР, директор школы, администрация школы, классные руководители |

|    |                                |                                |   |                  |   |
|----|--------------------------------|--------------------------------|---|------------------|---|
| 2. | Формирование базы наставляемых | Сбор данных о наставляемых     | <p>1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.</p> <p>3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители.</p> <p>4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестации.</p> | август 2020 года | Заместители директора                                   |
|    |                                | Формирование базы наставляемых | <p>1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p>   | август 2020 года | Шаймуратова Г.Ф. куратор целевой модели наставничества  |
|    | Формирование базы наставников  | Сбор данных о наставниках      | <p>1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>   | август 2020 года | Шаймуратова Г.Ф., куратор целевой модели наставничества |
|    |                                |                                | 3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.   | август 2020 года | Багаутдинова Р.И., директор школы                       |
|    |                                | Формирование базы наставников  | <p>1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.</p> <p>2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.</p>   | август 2020 года | Шаймуратова Г.Ф., куратор целевой модели наставничества |

|   |                                  |   |  |   |   |  |                    |                                   |
|---|----------------------------------|---|--|---|---|--|--------------------|-----------------------------------|
|   | Отбор и обучение наставников     | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников  | 1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.                           | август 2020 года  | Заместители директора   |  |                    |                                   |
|   |                                  | Обучение наставников для работы с наставляемыми   | 1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.                         | август 2020 года  | Заместители директора   |  |                    |                                   |
|   |                                  |   | 2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников. | август 2020 года  | Багаутдинова Р.И., директор школы                                       |  |                    |                                   |
|   |                                  |   | 3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение.   | август – сентябрь 2020 года   | Зам. директора Шаймуратова Г.Ф., куратор целевой модели наставничества, |  |                    |                                   |
| Формирование наставнических пар / групп | Отбор наставников и наставляемых | 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.<br>2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.<br>3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.<br>4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы. | Сентябрь 2020 года   | Зам. директора, Шаймуратова Г.Ф., куратор целевой модели наставничества |   |  |                    |                                   |
|   |                                  |   |  |   | Закрепление наставнических пар / групп                                  | 1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».                                    | Сентябрь 2020 года | Багаутдинова Р.И., директор школы |
|   |                                  |   |  |   |   | 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. | Сентябрь 2020 года | Наставники                        |

|   |   |   |                          |   |
|---|---|---|--------------------------|---|
| Организация и осуществление работы наставнических пар / групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</li> <li>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</li> <li>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</li> </ol> | 2020 - 2021 учебный год. | Наставники  |
|   | Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки  | май 2021 года            | Шаймуратова Г.Ф., куратор целевой модели наставничества                 |
| Завершение наставничества                                     | Отчеты по итогам наставнической программы                                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.</li> <li>2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</li> <li>3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</li> </ol>   | май 2021 года            | Шаймуратова Г.Ф., куратор целевой модели наставничества                 |
|   | Мотивация и поощрения наставников   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</li> <li>2. Благодарственные письма партнерам.</li> <li>3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»</li> </ol>   | май 2021 года            | Багаутдинова Р.И. директор школы  |
|   |   | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров.</li> <li>5. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года"</li> </ol>   | май 2021 года            | Зам. директора, Шаймуратова Г.Ф., куратор целевой модели наставничества |

## **ПРИНЯТО:**

Решением Управляющего совета муниципального  
общеобразовательного бюджетного учреждения  
средняя общеобразовательная школа с.  
Старотавларово муниципального района  
Буздякский район Республики Башкортостан

Председатель УС Г.З. Салимова

Протокол №

## **Согласовано**

Советом учащихся

Протокол №

## **Согласовано**

Советом родителей

Протокол №

## **УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора МОБУ  
СОШ с. Старотавларово

Директор школы

Р.И. Багаутдинова

Приказ №

## **МОБУ СОШ с. Старотавларово. ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МОБУ СОШ с. Старотавларово в 2020 -2024 гг.**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МОБУ СОШ с. Старотавларово (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение приказа МО и науки Республики Башкортостан от 27.04.2020г. № 478 «О внедрении методологии наставничества обучающихся для организации, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена между обучающимися в Республике Башкортостан «в целях реализации регионального проекта «Современная школа» и достижения результата

« Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций муниципального района Буздякский район Республики Башкортостан вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

1.2. Целевая модель наставничества МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО (далее школа), осуществляющая 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".

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

## **2. Основные понятия и термины**

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2. 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.

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

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. Куратор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

2.8. Благодарный выпускник - выпускник школы, 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.).

### **3. Цели и задачи наставничества**

3.1. Целью наставничества в школе 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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО.

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- а) разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- б) разработка и реализация программ наставничества;
- в) реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- г) инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- д) осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- е) проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- ё) формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- ж) обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

### **4. Организационные основы наставничества**

4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.



4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно – воспитательной работе.

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

4.6. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- а) проявившие выдающиеся способности;
- б) демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- в) с ограниченными возможностями здоровья;
- г) попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- д) имеющие проблемы с поведением;
- е) не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

4.7. Наставляемыми могут быть педагоги:

- а) молодые специалисты;
- б) находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- в) находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- г) желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.8. Наставниками могут быть:

- а) обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- б) педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- в) родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- г) выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- д) сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

- е) успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ё) ветераны педагогического труда.

4.9. 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).

4.10. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.11. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.13. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.14. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

## **5. Реализация целевой модели наставничества.**

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик» «Учитель – учитель», «Учитель - ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

а) Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.

б) Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.

в) Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.

г) Регулярные встречи наставника и наставляемого.

д) Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

## **6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

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

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

а) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

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

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

## **7. Обязанности наставника:**

а) Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО, определяющих права и обязанности.

б) Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

в) Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

г) Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

д) Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

е) Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

ё) Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

ж) Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора

з) Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

#### **8. Права наставника:**

а) Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

б) Защищать профессиональную честь и достоинство.

в) Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

г) Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.

д) Получать психологическое сопровождение.

е) Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

#### **9. Обязанности наставляемого:**

а) Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МОБУ СОШ с. Старотавларово, определяющих права и обязанности.

б) Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

в) Выполнять этапы реализации программы наставничества.

#### **10. Права наставляемого:**

а) Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

б) Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

в) Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

г) Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

д) Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

## **11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- а) Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- б) Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- в) Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года".
- г) Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- д) Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- е) Доска почета «Лучшие наставники».
- ё) Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- ж) Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- з) Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

## **12. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- а) Положение о наставничестве в МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО;
- б) Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;

целевая модель наставничества в МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО.

- в) Дорожная карта внедрения системы наставничества в МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО.
- г) Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО.
- д) Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.
- е) Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».
- ё) Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»

## **МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА с. Старотавларово**

### **ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА МОБУ СОШ с. Старотавларово**

#### **1. Пояснительная записка.**

Настоящая целевая модель наставничества МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО, 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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МОБУ СОШ С. СТАРОТАВЛАРОВО.

*Создание целевой модели наставничества* МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупредить 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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

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

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг**- проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции**- способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор**- специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, 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 международного уровня.**

а) Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.

б) Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

в) Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

### **Нормативные правовые акты Российской Федерации.**

а) Конституция Российской Федерации.

б) Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

в) Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).

г) Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

д) Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

е) Гражданский кодекс Российской Федерации.

ё) Трудовой кодекс Российской Федерации.



ж) Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".

з) Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".

и) Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

### **Нормативные правовые акты МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО**

- Устав МОБУ СОШ с. Старотавларово
- Программа развития МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО.
- Отчет о результатах самообследования МОБУ СОШ с. Старотавларово
- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете

### **3. Задачи целевой модели наставничества МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО.**

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 Программы 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 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 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 наставничества МОБУ СОШ С. СТАРОТАВЛАРОВО

| Уровни структуры  | Направления деятельности.  |
|---|--|
| МО Республики Башкортостан<br>МКУ Буздякский Отдел<br>образования | 1. Осуществление государственного управление в сфере образования.<br>2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества; 3. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.   |
| ДПО ИРО РБ  | 1. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.<br>2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.<br>3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов<br>4. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью. |

|   |   |
|---|---|
| <p>МКУ Бuzдякский Отдел образования</p>                                 | <p>1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; 2. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.</p> <p>3. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.</p> |
| <p>МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО</p>                                       | <p>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО</p> <p>2. Разработка целевой модели наставничества МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО.</p> <p>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО.</p> <p>4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.</p> <p>6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО.</p> <p>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>     |
| <p>Куратор целевой модели наставничества МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО</p> | <p>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p>   |

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

## **6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МОБУ СОШ с. Старотавларово**

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, личного 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:

- 1) проявивших выдающиеся способности;
- 2) демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- 3) с ограниченными возможностями здоровья;
- 4) попавших в трудную жизненную ситуацию;
- 5) имеющих проблемы с поведением;
- б) не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

из числа педагогов:

- 1) молодых специалистов;
- 2) находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- 3) находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- 4) желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

● Формирование базы наставников из числа:

- 1) обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- 2) педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- 3) родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- 4) выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- 5) успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- б) 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 МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО

| Этапы  | Мероприятия   | Результат   |
|--|---|---|
| <p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol> | <p>Дорожная карта реализации наставничества.<br/>Пакет документов</p> |
| <p>Формирование базы наставляемых</p>                          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>   | <p>Формированная база наставляемых с картой запросов.</p>             |

|                                      |   |   |
|--------------------------------------|---|---|
| <p>Формирование базы наставников</p> | <p>1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, спортивных секций);</li><li>● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li><li>● родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li></ul> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы</p> | <p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> |
|--------------------------------------|---|---|



|                                       |   |   |
|---------------------------------------|---|---|
|                                       | <p>наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>● успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</li> </ul> |   |
| Отбор и обучение наставников          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>                                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование с наставниками.</li> <li>3. Программа обучения.</li> </ol> |
|                                       |   |   |
| Формирование наставнических пар/групп | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</li> </ol>                           | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы   |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>Организация хода наставнической программы</p> | <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. встречу-знакомство,</li> <li>2. пробную рабочую встречу,</li> <li>3. встречу-планирование,</li> <li>4. комплекс последовательных встреч,</li> <li>5. итоговую встречу.</li> </ol> | <p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>● сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul> |
| <p>Завершение программы наставничества</p>       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Подведение итогов программы школы.</li> <li>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol>   | <p>Собраны лучшие наставнические практики.<br/>Поощрение наставников</p>   |

## **8. Формы наставничества МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МОБУ СОШ с. СТАРОТАВЛАРОВО в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

### **8.1. Форма наставничества «Ученик – ученик».**

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. 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 различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

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

| <b>Наставник</b>   | <b>Наставляемый</b>  |   |
|--|--|---|
|  |  |   |
| Кто может быть.  | <b>Пассивный</b>   | <b>Активный</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li><input type="checkbox"/> Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li><input type="checkbox"/> Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</li> </ul> | <p>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.</p> | <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.<br><input type="checkbox"/> 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. 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 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»**

|                  |                     |
|------------------|---------------------|
| <b>Наставник</b> | <b>Наставляемый</b> |
|------------------|---------------------|

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li><input type="checkbox"/> Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</li> <li><input type="checkbox"/> Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul> |  | <p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p> | <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> |
| <p>Типы наставников</p>   |  |  |  |
| <p><b>Наставник - консультант</b></p>   | <p><b>Наставник - предметник</b></p>   |  | <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>   |
| <p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>   | <p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку</p> |  |  |



|  |                                      |  |
|--|--------------------------------------|--|
|  | преподавания<br>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 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 | Анкетирование. Использование базы наставников. |

|   |   |
|---|---|
| выражающих желание помочь педагогу.   |   |
| 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 методическом совете школы. |

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

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

**Задачи:**

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

**Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.

3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

### Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

| <b>Наставник</b>   | <b>Наставляемый</b>   |   |
|--|---|---|
| Кто может быть.  | <b>Активный</b>   | <b>Пассивный</b>  |
| <p><input type="checkbox"/> Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.</p> <p><input type="checkbox"/> Активная жизненная позиция.</p> <p><input type="checkbox"/> Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</p> <p><input type="checkbox"/> Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.</p> <p><input type="checkbox"/> Возможно, родитель образовательного учреждения.</p> | <p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p> | <p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p> |

### Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

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

### Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

| <b>Этапы реализации</b>  | <b>Мероприятия</b>   |
|--|--|
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».  | Ученическая конференция.   |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников. | Анкетирование. Использование базы наставников.   |
| Обучение наставников.  | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника». |

|  |  |
|--|--|
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, 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. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознанно подходят к выбору профессий.  | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории.             |
| Рефлексия реализации формы наставничества.   | Анализ эффективности реализации программы.   |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.   | Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника. |

## 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);

### **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);
- 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