

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №17»"
"ул.8 Марта, 36а, с.Шогринское Артёмовского района Свердловской области"
623780 тел:8(34363)48-2-25
"ИНН/КПП 6602007780/660201001
e-mail: artschool17@mail.ru

Принята на заседании
Педагогического совета
МБОУ «СОШ № 17»
Протокол № 3 от 04.12.2020

Введена в действие
приказом директора
МБОУ «СОШ № 17»
От 04.12.2020 №85/5

ПРОГРАММА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Возраст обучающихся: 10-18 лет

Оглавление

Пояснительная записка.....	3
В Программе используются следующие понятия и термины.....	4
Нормативные основы.....	6
Программы Нормативные правовые акты международного уровня.....	6
Нормативные правовые акты Российской Федерации.....	6
Нормативные правовые акты областного и муниципального уровней.....	7
Нормативные правовые акты МБОУ «СОШ № 17».....	7
Цели и задачи Программы.....	7
Ожидаемые результаты Программы.....	8
Кадровое обеспечение реализации Программы.....	9
Материально-техническое и информационно-методическое обеспечение программы.....	11
Этапы реализации Программы.....	12
Формы наставничества.....	15
Форма наставничества «Ученик – ученик» и «Учитель-ученик».....	15
Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик» и «Учитель-ученик».....	16
Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик» и «Учитель-ученик».....	16
Схема реализации формы наставничества «Ученик–ученик» и «Учитель-ученик».....	17
Документы МБОУ «СОШ № 17» и форматы реализации формы наставничества «Ученик – ученик» и «Учитель-ученик».....	18
Форма наставничества «Учитель – учитель».....	18
Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».....	19
Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель».....	20
Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».....	21
Документы МБОУ «СОШ № 17» и форматы реализации формы наставничества «Учитель-учитель».....	22
Форма наставничества «Работодатель – ученик».....	22
Характеристика участников формы наставничества «Работодатель – ученик».....	23
Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – ученик».....	23
Схема реализации формы наставничества «Работодатель – ученик».....	24
Документы МБОУ «СОШ № 17» и форматы реализации формы наставничества «Работодатель - ученик».....	25
Мониторинг и оценка результатов реализации Программы.....	25
Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы.....	26
Оформление результатов.....	27
Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.....	27
Механизмы мотивации и поощрения наставников.....	28

Пояснительная записка

Современная школа все чаще требует от ученика самостоятельности в подготовке к урокам и освоении изучаемого материала. Школьная программа ориентирована на ученика, который много времени посвящает поиску информации, ее изучению и трансляции тем или иным способом на уроке. Многие обучающиеся не готовы в силу разных причин к такому способу обучения. Многие учителя, также придерживаются «старой» формы преподавания, не нацеливаясь на обучение поиска и обработки информации. К такому развитию событий в современном образовании каждый приспосабливается по-разному, но часто многим и ученикам, и учителям (особенно молодым специалистам) требуется помощь в освоении школьной программы, в проявлении своих способностей, в адаптации в современной школе.

Именно на помощь участникам образовательного процесса и нацелена программа внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 17» (далее – Программа).

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять на решение следующих проблем обучающегося МБОУ «СОШ № 17»:

- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированных ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;

- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Со стороны педагогического коллектива внедрение целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 17» поможет решить следующие проблемы:

- облегчить адаптацию учителей на рабочем месте;
- учитывать потребности молодых педагогов;
- предупредить отток кадров;
- создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Настоящая Программа разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

В Программе используются следующие понятия и термины.

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального

результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

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

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

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

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

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

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

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением

внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

Нормативные основы

Программы Нормативные правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- 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.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.

- 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».
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
- 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 областного и муниципального уровней

- Паспортами региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», утвержденных протоколом заседания Совета при Губернаторе Свердловской области по приоритетным стратегическим проектам Свердловской области от 17.12.2018 №18;
- Приказом Управления образования Артемовского городского округа от 02.11.2020 №235 «О внедрении целевой модели наставничества».

Нормативные правовые акты МБОУ «СОШ № 17».

- Устав МБОУ «СОШ № 17».
- Положение о внедрении целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 17».
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о Совете родителей.
- Положение о Совете профилактики.
- Положение об органах школьного самоуправления.
- Положение об осуществлении функциональных обязанностей классного руководителя.

Цели и задачи Программы

Целью реализации Программы является создание условий формирования эффективной системы поддержки и самоопределения обучающихся, педагогических работников и молодых специалистов для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого,

необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современном обществе.

Цель Программы реализуется через **следующие задачи:**

- улучшение показателей МБОУ «СОШ № 17» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБОУ «СОШ № 17», способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Ожидаемые результаты Программы

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.
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 обучающихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
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. Формирование 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 обучающихся, 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.

Кадровое обеспечение реализации Программы

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

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

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

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

из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями 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;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

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

Материально-техническое и информационно-методическое обеспечение программы

МБОУ «СОШ № 17» располагает полноценной материально-технической базой для реализации программы внедрения целевой модели наставничества.

Материально-техническое обеспечение соответствует Санитарно-эпидемиологическим правилам и нормам. В школе формируется образовательная среда, адекватная потребностям развития ребенка и здоровье сбережения.

Для реализации программы используются оснащенные кабинеты, музыкальный кабинет, библиотека.

В соответствии с требованиями ФГОС компьютерами, МФУ, проекторами и интерактивными досками обеспечены учебные кабинеты. Все компьютеры подключены к сети Интернет. В целях безопасности работы в сети Интернет на всех компьютерах установлен контент-фильтр (Интернет-цензор).

Также для полноценной реализации программы школа оснащена магнитофоном, музыкальной аппаратурой.

Для обеспечения безопасности жизни детей школа оснащена противопожарной сигнализацией, установлена кнопка тревожной сигнализации, ведется наружное и внутреннее видеонаблюдение, установлены турникет на входе в школу.

Для методической поддержки реализации Программы создана медиатека, которой может воспользоваться наставник. Медиатека постоянно пополняется и включает в себя:

- ссылки на учебные информационные ресурсы, на художественные, научные, документальные фильмы, мультипликационные фильмы;
- методические рекомендации по проведению встреч, бесед и занятий в рамках реализации Программы; - презентации заочных экскурсий; - другое.

Также для качественной реализации Программы наставникам рекомендуется использовать: - методическую литературу; - Интернет-ресурсы:

- Сайт Министерства просвещения Российской Федерации - edu.gov.ru
- Сайт министерства образования, науки и молодежной политики - <https://minobr.government-nnov.ru>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов - <http://fcior.edu.ru>

- Информационный ресурс «Интернетурок» - <https://interneturok.ru>
- Информационный портал «Инфоурок» - <https://multiurok.ru>
- Социальная сеть работников образования - <https://nsportal.ru>

Для информированности общественности о реализации программы внедрения целевой модели наставничества используются несколько видов печатной и электронной продукции:

1. Публикации на сайте МБОУ «СОШ № 17»: <https://17art.uralschool.ru/>;
2. Информационные стенды в рекреациях школы и в классных кабинетах;
3. Выпуск информационных буклетов для родителей;
4. Выступление заместителей директора по ВР и УР на Совете родителей, ученической конференции;
5. Фотоотчеты;

Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результаты
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы. Разработка нормативно правовых документов. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование участников образовательного процесса о реализуемой целевой модели наставничества Выбор форм наставничества.	Дорожная карта реализации целевой модели 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 с картой запросов
Формирование базы	1. Работа с внутренним контуром включает действия по	Формирование базы наставников, которые

наставников	<p>формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (участники кружков по интересам, музыкальных групп, социальных проектов классов, спортивных секций, волонтерского объединения, школьной службы медиации, отряда Юнармейцев и ЮИД и т.д.); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в МБОУ «СОШ № 17» и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); 	<p>потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах</p>
-------------	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными и наставниками. Собеседование с наставниками Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	<p>Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников всех наставляемых в любом формате. Фиксация сложившихся пар в специальной базе куратора.</p>	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	<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> <ul style="list-style-type: none"> - встречу- знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу. 	<p>Реализация программ наставников.</p> <p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы

Завершение программы наставничества	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Подведение итогов программы школы. Публичное подведение итогов и популяризация практик. Награждение лучших наставников	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.
-------------------------------------	--	---

Формы наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества. Исходя из образовательных потребностей МБОУ «СОШ № 17» в данной целевой модели наставничества рассматриваются четыре формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель-ученик», «Работодатель – ученик».

Форма наставничества «Ученик – ученик» и «Учитель-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 МБОУ «СОШ №4».
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Повышение уровня 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, социальных и образовательных проектов.

6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик» и «Учитель-ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
Активный ученик, обладающий Лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. Возможный участник всероссийских детско-юношеских организации и объединений.	Социально или ценностно- дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержки или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик» и «Учитель-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» и «Учитель-ученик»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик» и «Учитель-ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества и педагогов, готовых помочь	Анкетирование. Собеседование. Работа с базой наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор обучающихся, 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. Работа с базой наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов.
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 к школьному сообществу.	Поощрение на итоговом школьном мероприятии

**Документы МБОУ «СОШ № 17» и форматы реализации
формы наставничества «Ученик – ученик» и «Учитель-ученик»**

Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации	Формы работы
<p>Программы воспитания. Программы внеурочной деятельности. Планы воспитательной работы. Дополнительные общеобразовательные программы. Программы деятельности детских общественных объединений школы, волонтерского объединения, актива Российского движения школьников.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Классные часы. • Проектная деятельность. • Подготовка к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам. • Совместное посещение или организация мероприятий. • Кейс-турниры, имиджмейкинг
<p>Планы работы органов ученического самоуправления. План по работе с одаренными детьми. Планы по профилактике правонарушений обучающимися. Программа школьного оздоровительного лагеря. План по профессиональному самоопределению обучающихся. Иные программы/планы, действующие в МБОУ «СОШ № 17»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Воркшопы, сетевые проекты. • Тематические оздоровительные смены. • Социально значимая деятельность. • Волонтерская (добровольческая) деятельность.

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»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
Кто может быть.		
<ul style="list-style-type: none"> • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). 	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса,	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо

<ul style="list-style-type: none"> Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 		<p>с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - предметник		<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 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 преподавания отдельных дисциплин.</p>		

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 психозмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«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. ШМО классных руководителей и учителей предметников
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Работа с базой 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. Работа с базой 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 заслуженный и уважаемый статус.	Поощрение на педагогическом совете.

Документы МБОУ «СОШ № 17» и форматы реализации формы наставничества «Учитель-учитель»

Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации	Формы работы
<ul style="list-style-type: none"> • Программа развития МБОУ «СОШ № 17». • Годовой план работы МБОУ «СОШ № 17». • Планы работы методических Объединений • План повышения квалификации. Программы/планы самообразования. • Дорожные карты/программы/планы по повышению уровня профессиональных компетенций педагогических работников. • Планы по поддержке профессиональной деятельности молодых специалистов и т.п. 	<ul style="list-style-type: none"> • мастерства различного уровня (помощь в подготовке), курсы. • Творческие мастерские. • Школы молодого учителя/педагога. • Школы педагогического мастерства. • Семинары, открытые уроки. • Разработки информационно-методических пособий, сборников. • Форумы, деловые игры. Образовательные курсы

Форма наставничества «Работодатель – 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 обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе, саморазвитию, саморегуляции, формирование 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.
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Работодатель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть.		
<ul style="list-style-type: none"> • Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы и с высокой квалификацией. • Работник с активной жизненной позицией. • Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. • Возможно, выпускник МБОУ «СОШ № 17». • Возможно, родитель МБОУ «СОШ №17». 	<p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p>	<p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p>

Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«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 «Работодатель – ученик»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Работодатель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных профессионалов, представителей благодарных выпускников, представителей родительского сообщества.	Анкетирование. Работа с базой наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Работа с базой наставляемых.

Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на итоговом школьном празднике Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

Документы МБОУ «СОШ № 17» и форматы реализации формы наставничества «Работодатель - ученик»

Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации	Формы работы
<p>Программы воспитания.</p> <p>Программы внеурочной деятельности.</p> <p>Планы воспитательной работы.</p> <p>План по профилактике правонарушений обучающимися.</p> <p>План по профессиональному самоопределению обучающихся.</p> <p>Программы/планы межведомственного взаимодействия.</p> <p>Иные программы/планы, действующие в МБОУ «СОШ № 17».</p>	<p>Проектная деятельность.</p> <p>Классные часы.</p> <p>Профорориентационные мероприятия.</p> <p>Педагогические игры на развитие навыков и компетенций.</p> <p>Встречи с представителями предприятий.</p> <p>Экскурсии на предприятия.</p> <p>Конкурсы проектных ученических работ.</p> <p>Дискуссии.</p> <p>Бизнес-проектирование.</p> <p>Ярмарки вакансий.</p> <p>Краткосрочные и долгосрочные стажировки.</p> <p>Выездные мероприятия.</p>

Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы 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;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения МБОУ «СОШ № 17», 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;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри МБОУ «СОШ № 17» 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 SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

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

SWOT-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.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

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.

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.
- Создание специальной рубрики «Наставничество» на школьном сайте.
- Создание методической копилки с программами наставничества.
- Награждение лучших наставников на итоговом школьном празднике.
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Благодарственные письма на предприятия и организации, участвующие в реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ № 17».