



«Утверждаю»

Директор МБОУ СОШ №2

Н. В. Мартемьянов

Приложение 1

к приказу № 561 от 16.10.2020

**Программа  
внедрения целевой модели наставничества  
в МБОУ СОШ №2**

срок реализации: 2020-2024гг.

## 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, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

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

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

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. **Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

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

**Школьное сообщество** (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

### 1. Пояснительная записка

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и

знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций. **Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ№2

**Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- 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 закрепившихся в профессии педагогических кадров; создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

**Целевые группы** реализации программы наставничества в МБОУ СОШ№2: обучающиеся, молодые специалисты, педагоги, родители, профессионалы.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ№2 в данной целевой модели наставничества приоритетными являются три формы наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Работодатель - ученик».

**Имеющиеся и потенциальные ресурсы** реализации программы наставничества в МБОУ СОШ№2

- помещение;
- методические материалы для наставников и наставляемых;
- ресурсы на планируемые выездные мероприятия;
- ресурсы на организацию финального мероприятия;

## **2. Нормативные основы реализации программы в МБОУ СОШ№2**

- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "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";
- Приказ Министерства общего и профессионального образования Ростовской области «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся на территории Ростовской области»;
- Издание приказов на уровне МБОУ СОШ№2

- о внедрении целевой модели наставничества;
- об утверждении Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения системы наставничества;
- об утверждении программы наставничества.

### **3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в образовательной организации**

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. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
10. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
11. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
12. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
13. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
14. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
15. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

#### 4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ СОШ№2

| Ответственный исполнитель        | Направление деятельности   | Контрольные сроки исполнения           |
|----------------------------------|--|--|
| Директор МБОУ СОШ№2              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>- Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества .</li> <li>- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</li> </ul>   | Август 2020                            |
| Куратор программы наставничества | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка положения, дорожной карты и программы целевой модели наставничества.</li> <li>- Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>- Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>- Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>- Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>- Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>- Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>- мониторинг эффективности целевой модели наставничества.</li> </ul> | Сентябрь 2020, в течение всего периода |
| Наставники                       | Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.  | В течение всего периода                |
| Педагог –психолог                | Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.  | В течение всего периода                |
| Наставляемые                     | Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.   | В течение всего периода                |

#### 5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ№2

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

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

Формирование базы наставляемых 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.

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;

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).

## **6. Формы наставничества, приоритетные для МБОУ СОШ №2**

**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. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
6. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социально незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

#### Характеристика участников формы наставничества «Ученик - ученик».

| Наставник   | Наставляемый  |   |
|---|---|---|
|   | пассивный   | активный  |
| <p>Кто может быть</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Активный ученик, обладающий лидерскими организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>- Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>- Победитель олимпиад и соревнований.</li> <li>- Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</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> |

#### 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 и желающие добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование, листы опроса, использование базы наставляемых.   |
| Формирование пар, групп.   | Личные встречи, обсуждения вопросов.  |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, повышена мотивация и осознанность.  | Предоставление конкретных результатов взаимодействия. Улучшение образовательных результатов и посещаемости. |
| Рефлексия реализации форм наставничества.  | Анализ эффективности реализации программы.  |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность к школьному сообществу.   | Поощрение на ученической конференции.   |

#### Форма наставничества «Учитель - учитель».

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы **молодого**

специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### Задачи:

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

#### Результат:

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

#### Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»

| наставник  | наставляемый  |   |
|--|---|---|
|  | молодой специалист  | педагог   |
| <p>- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий семинаров и вебинаров); педагог, склонный к активной общественной работе, участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>- педагог, обладающий</p> | <p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с родителями и другими педагогами.</p> | <p>- Специалист, находящийся в адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>- педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p> |



лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

#### 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, опытных педагогов и педагогов самостоятельно желающих помочь педагогу.  | Анкетирование. Использование базы наставников.            |
| Обучение наставников.   | Проводится куратором целевой модели наставничества.       |
| Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные трудности, проблемы адаптации и самостоятельно желающие добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Использование базы наставляемых.           |
| Формирование пар, групп.  | Обсуждение вопросов при встрече.                          |
| 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 школы.                 |

#### Форма наставничества «Работодатель - ученик»

Цель - успешное формирование у обучающихся 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, саморегуляции, формированию ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат - повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона обучающихся.
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   |   |
|---|--|---|
|   | Активный   | пассивный   |
| <p>Кто может быть</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией и активной жизненной позицией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением относиться к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</li> <li>- Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.</li> <li>- Возможно, родители Обучающихся.</li> </ul> | <p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых знаний и навыков.</p> | <p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p> |

### Схема реализации формы наставничества «Работодатель - ученик»

| Этапы реализации  | Мероприятия  |
|---|--|
| Представление программ наставничества по форме «Работодатель - ученик».   | Ученическая конференция.   |
| Проводится отбор наставников из числа опытных профессионалов.   | Анкетирование. Использование базы наставников.   |
| Обучение наставников.   | Проводится куратором целевой модели наставничества.  |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо - учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющие возможности реализовать себя в рамках школьной программы. | Анкетирование. Использование базы наставляемых.  |
| Формирование пар, групп.  | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».  |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано   | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес-плана. Определение образовательной траектории. |

|  |  |
|--|--|
| подходят к выбору профессий.                       |  |
| 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. |

### 7. Формирование базы наставников и наставляемых

| Формирование базы наставников  |  | Формирование базы наставляемых  |
|--|--|---|
| Из числа внутреннего контура   | Из числа внешнего контура  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</li> <li>- педагогов, заинтересованных в тиражировании личностного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>- родителей обучающихся с выраженной активной гражданской позицией.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>- успешных профессионалов или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</li> <li>- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;</li> <li>- проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников;</li> <li>- выявление конкретных проблем обучающихся школы, молодых специалистов и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>- сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ul> |

Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп. \_\_\_\_\_

**«Дорожная карта»  
реализации целевой модели наставничества  
в МБОУ СОШ№2 на 2020 - 2024 гг.**

| №  | Наименование этапа                                      | Мероприятия  | Содержание деятельности   | Сроки                 | Ответственные  |
|----|---|--|---|-----------------------|--|
| 1. | Подготовка условий для запуска программы наставничества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества                | Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества обучающихся в МБОУ «Уваровщинская сош»   | Июнь 2020             | Мартемьян Н.В. директор школы, администрация школы                                       |
|    |   | Подготовка нормативной базы целевой модели наставничества в МБОУ СОШ№2                   | 1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества».<br>2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве.<br>3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества.  | Октябрь 2020          | Мартемьян Н.В. директор школы, администрация школы                                       |
|    |   | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.                       | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов о потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри школы.<br>2. Проведение административного совещания по выбору форм наставничества и реализации целевой модели наставничества.<br>3. Формирование программы по трем формам наставничества «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Работодатель - ученик». | Сентябрь 2020         | Самчук А.С. Выставкина И.А. кураторы целевой модели наставничества, администрация Школы. |
|    |   | Информирование педагогов, обучающихся и родителей о 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 внешней среды.  | 2020-2024гг.          | Самчук А.С. классные руководители.   |
| 2. | Формирование базы наставляемых.                         | Сбор данных о наставляемых, формирование базы данных наставляемых.                       | 1. Проведение анкетирования среди обучающихся и педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.<br>2. Сбор согласий на обработку персональных данных.<br>3. Формирование баз данных наставляемых из числа педагогов и обучающихся.  | сентябрь 2020 2024гг. | Самчук А.С. куратор целевой модели наставничества, администрация                         |

|    |  |  |   |   |   |
|----|--|--|---|---|---|
|    |  |  |   |   | классные<br>руководител<br>и.   |
| 3. | Формир<br>ование<br>базы<br>наставн<br>иков.                           | Сбор данных о<br>наставниках,<br>формирование базы<br>данных наставников.  | 1. Проведение анкетирования среди<br>потенциальных наставников,<br>желающих принять участие в<br>программе наставничества.<br>2. Сбор согласий на обработку<br>персональных данных.<br>3. Формирование баз данных<br>наставников из числа педагогов и<br>обучающихся  | Август<br>сентябрь<br>2020<br>2024гг.     | Самчук А.С.<br>Выставкина<br>И.А.<br>кураторы<br>целевой<br>модели<br>наставничес<br>тва,<br>администра<br>ция<br>школы,<br>классные<br>руководител |
| 4. | Отбор и<br>обучени е<br>наставн<br>иков.                               | Выявление<br>наставников,<br>входящих в базу<br>потенциальных<br>наставников.<br>Обучение<br>наставников для<br>работы с<br>наставляемыми. | 1. Провести анализ базы<br>наставников и выбрать подходящих<br>для конкретной программы.<br>2. Подготовить методические<br>материалы для сопровождения<br>наставнической деятельности.<br>3. Организовать обучение<br>наставников.  | Сентябрь<br>2020<br>2024<br>гг.           | Самчук А.С.,<br>Выставкина<br>И.А.<br>кураторы<br>целевой<br>модели<br>наставничес<br>тва,<br>администра<br>ция<br>школы.                           |
| 5. | Формир<br>ование<br>наставн<br>ических<br>пар /<br>групп.              | Отбор наставников и<br>наставляемых.<br>Закрепление<br>наставнических<br>пар/групп.  | 1. Анализ заполненных анкет<br>потенциальных наставников и<br>сопоставление данных с анкетами<br>наставляемых.<br>2. Организация групповой встречи<br>наставников и наставляемых.<br>3. Составление планов<br>индивидуального развития<br>наставляемых.<br>4. Организация психологического<br>сопровождения наставляемым, не<br>сформировавшим пару или группу,<br>(при необходимости), продолжить<br>поиск наставника. | Сентябрь<br>2020<br>2024гг.               | Самчук А.С.,<br>Выставкина<br>И.А.<br>кураторы<br>целевой<br>модели<br>наставничес<br>тва,<br>наставники,<br>педагог-<br>психолог.                  |
| 6. | Организ<br>ация и<br>осущест<br>вление<br>работы<br>наставн<br>ических | Организация<br>комплекса<br>последовательных<br>встреч и текущего<br>контроля<br>наставников и<br>наставляемых                             | 1. Регулярные встречи наставника и<br>наставляемого.<br>2. Анкетирование обратной связи<br>для промежуточной оценки.  | Сентябрь-<br>декабрь<br>2020 -<br>2024гг. | Наставники,<br>Самчук А.С.,<br>Выставкина<br>И.А.<br>кураторы<br>целевой<br>модели  |

|    |                           |  |   |                        |  |
|----|---------------------------|--|---|------------------------|--|
|    | групп                     |  |   |                        |  |
| 7. | Завершение наставничества | Отчеты по итогам наставнической программы. | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.  | Декабрь 2020 - 2024гг. | Самчук А.С<br>Выставкина И.А.<br>кураторы целевой модели наставничес                                     |
|    |                           | Мотивация и поощрения наставников          | 1. Поощрение участников наставнической деятельности благодарственными письмами.<br>2. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы и организаций-партнеров. | Декабрь 2020 - 2024гг. | Марьемьян Н.В<br>директор школы,<br>Самчук А.С<br>Выставкина И.А.<br>кураторы целевой модели наставничес |

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

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

**Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества** Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программы 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

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.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга предоставляется SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты, в которой содержатся открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет 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.**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

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

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

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

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

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

#### **Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с

результатами;

- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

### ***9. Механизмы поощрения наставников***

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном 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 возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.