

# Программа наставничества

# в рамках целевой модели наставничества обучающихся

# в МБОУ СОШ п. Быстринск

# Ульчского муниципального района Хабаровского края

# на 2021 – 2025 годы

# Составитель: Егорова Ирина Константиновна,

# учитель русского языка и литературы,

# заместитель директора по УВР

**Паспорт Целевой модели наставничества МБОУ СОШ п. Быстринск**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Пояснительная записка. |
| 2. | Нормативные основы целевой модели наставничества. |
| 3. | Задачи Целевой модели наставничества МБОУ СОШ п. Быстринск |
| 4. | Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества. |
| 5. | Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МБОУ СОШ п. Быстринск |  |
| 6. | Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБОУ СОШ п. Быстринск |
| 7. | Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ СОШ п. Быстринск |
| 8. | Формы наставничества |  |
| * 1. Форма наставничества «Учитель – ученик».
 |
| 9. | Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. |
| * 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.
	2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
 |
| 10. | Механизмы мотивации и поощрения наставников. |

# Пояснительная записка.

Настоящая Целевая модель наставничества МБОУ СОШ п. Быстринск, осуществляющего образовательную деятельность по 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](http://docs.cntd.ru/document/552189837) [проекта "Образование".](http://docs.cntd.ru/document/552189837)

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 9 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ п. Быстринск. Создание Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ п. Быстринск позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

# В программе используются следующие понятия и термины.

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

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

**Программа наставничества**-комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. **Наставляемый**-участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник**-участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор**-сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из

числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы

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

**2. Нормативные основы целевой модели наставничества.**

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.

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

# Нормативные основы целевой модели наставничества.

**Нормативные правовые акты МБОУ СОШ п. Быстринск:**

* Устав муниципального учреждения МБОУ СОШ п. Быстринск
* Положение о комиссии по профессиональной этике педагогических работников.
* Положение о наставничестве МБОУ СОШ п. Быстринск.

# Задачи Целевой модели наставничества МБОУ СОШ п. Быстринск.

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик. 8.Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

# 4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах.
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. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
4. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
5. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
7. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия. 10.Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
8. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
9. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
10. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
11. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
12. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
13. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.
	1. **Структура управления реализацией**

**Целевой модели наставничества МБОУ СОШ п. Быстринск**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности.** |
| МОУ СОШ п. БыстринскДиректор МБОУ СОШ п. Быстринск | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества |
| Куратор Целевой модели наставничества МБОУ СОШ п. Быстринск | 1.Формирование базы наставников и наставляемых. 2.Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).1. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.
2. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.
3. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества
 |
| Ответственные Наставники | 1. Разработка программ моделей форм наставничества.
2. Контроль за реализацией.

Модели форм наставничества**.**1. Реализация Форма наставничества «Учитель – ученик».
 |

* 1. **Кадровая система реализации**

**Целевой модели наставничества МБОУ СОШ п. Быстринск**

**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.

1. **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.
2. **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 лицам и школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков- будущих участников программы.

* Формирование базы наставляемых: обучающихся:
* демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
* с ограниченными возможностями здоровья;
* попавших в трудную жизненную ситуацию;
* имеющих проблемы с поведением;
* Формирование базы наставников из числа:
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся–активных участников родительских или управляющих советов;
* ветеранов педагогического труда.

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

# Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ СОШ п. Быстринск

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска

программы.1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
2. Выбор аудитории для поиска

наставников.1. Информирование и выбор форм наставничества.
2. На внешнем контуре информационная работа

направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации | 1. Дорожная карта реализации

наставничества.1. Пакет документов.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | программы. |  |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно

решить с помощью наставничества.1. Сбор и систематизация запросов

от потенциальных наставляемых. | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);
* педагогов, заинтересованных в тиражировании личного

педагогического опыта и созданиипродуктивной педагогической атмосферы;* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной

гражданской позицией. | Формирование базы наставников, которые потенциальномогут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников. | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных

наставников, подходящих для конкретной программы.1. Обучение наставников для работы с наставляемыми.
 | 1.Заполненные анкеты в письменной свободнойформе всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками.3.Программа обучения. |
| Формированиенаставнических | 1. Провести общую встречу сучастием всех отобранных | Сформированныенаставнические пары / |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| пар/групп | наставников и всех наставляемых в любом формате.2. Зафиксировать сложившиесяпары в специальной базе куратора. | группы, готовые продолжить работу в рамках программы |
| Организацияхода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношенийв наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильнымии результативными для обеих сторон.Работа в каждой паре/группе включает:* встречу-знакомство,
* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | Мониторинг:* сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;
* сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для

мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.
2. Подведение итогов программы школы.
3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.
 | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников. |

* 1. **Формы наставничества МБОУ СОШ** п. Быстринск

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ, в данной Целевой модели наставничества рассматриваются одна форма наставничества: Форма наставничества «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 образовательной организации.
		6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества

благодарных выпускников.

# Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.** | **Активный** | **Пассивный** |
| Опытный педагог, мастер | Обучающийся, | Демонстрирует низкую |
| своего дела, имеющий | демонстрирующий | мотивацию к учебе и |
| успешный опыт в | высокие образовательные | саморазвитию, |
| достижении жизненного, | результаты, победитель | неудовлетворительную |
| личностного и | школьных и | успеваемость, имеет |
| профессионального | региональных олимпиад и | проблемы с поведением, |
| результата, готовый и | соревнований, | испытывает трудности с |
| компетентный поделиться | обладающий лидерскими | адаптацией в школьном |
| опытом и навыками, | и организаторскими | коллективе. Социально |
| необходимыми для | качествами, | или ценностно |
| стимуляции и поддержки | нетривиальностью | дезориентированный |

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

|  |  |
| --- | --- |
| «Учитель– неуспевающий ученик» | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательныхрезультатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. Вкачестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями- предметниками, психологом, социальным педагогом. |
| «Учитель– пассивныйученик» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией вколлективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненныхориентиров у обучающегося, формирование ценностей иактивной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель. |
| «Учитель– одаренный ученик» | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместнаяработа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал. |
| «Учитель– ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид» | Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатовобучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьномколлективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальнымпедагогом, методистом. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме«Учитель – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставниковиз числа активных и опытных педагогов. | Анкетирование**.**Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программынаставничества при необходимости. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой,не мотивированных, не | Анкетирование**.** Листы опроса.Использование базы наставляемых. |

|  |  |
| --- | --- |
| умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющимивозможности реализовать себя в рамках школьнойпрограммы. |  |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа вформате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательныхрезультатов у наставляемых. | Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженныйстатус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. |

**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.

# Мониторинги оценка качества процесса реализации программы наставничества.

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

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации,

профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

# Цели мониторинга:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

# Задачи мониторинга:

* сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
* обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
* контроль хода программы наставничества;
* описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
* определение условий эффективной программы наставничества;
* контроль показателей социального и профессионального благополучия.

# Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен 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.

**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 (таблица 2).

**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.
* Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года";
* Поддержка системы наставничества через школьное СМИ.
* Создание специальной рубрики "Наставничество" на школьном сайте.

•Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.

* Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
* Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
* Благодарственные письма по итогам организации наставников.
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.