**Шаблоны документов для реализации программы наставничества в организации**

Оглавление

[Приказ о внедрении целевой модели наставничества 4](#_Toc53962404)

[«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в \_\_\_\_\_\_\_\_на 202\_\_год, 20\_\_ – 20\_\_ учебный год 6](#_Toc53962405)

[Положение о наставничестве 12](#_Toc53962406)

[Программа целевой модели наставничества. 17](#_Toc53962414)

[Приказ о назначении наставников и формировании наставнических пар 34](#_Toc53962458)

# Приказ о внедрении целевой модели наставничества

Шапка школы

П Р И К А З

От\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_

О внедрении целевой модели наставничества

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-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", с целью достижения результата показателя регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» «Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций вовлечены в различные формы сопровождения инаставничества»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить в \_\_\_\_\_\_\_\_ целевую модельнаставничества.
2. Назначить координатором внедрения целевой модели наставничества ФИО, (должность).
3. Назначить куратором (кураторами) внедрения целевой модели наставничества ФИО, должность .
4. Утвердить:
	1. «дорожную карту» реализации целевой модели наставничества в \_\_\_\_\_\_ на 20\_\_ год, 20\_\_ – 20\_\_ учебный год (Приложение1);
	2. Положение о наставничестве в \_\_\_\_\_\_\_\_ на 20\_\_- 20\_\_ гг. (Приложение2);
	3. Программу целевой модели наставничества в \_\_\_\_\_\_\_ (Приложение3).
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на ФИО, должность.

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Исполнитель:

# «Дорожная карта»реализации целевой модели наставничества в \_\_\_\_\_\_\_\_на202\_\_год, 20\_\_ – 20\_\_ учебный год

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименованиеэтапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
| 1. | Подготовка условий для запуска программы наставничества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества | 1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом междуобучающимися».
2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества.
3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевоймодели.
 |  |  |
| Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в \_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 1. Издание приказа «Внедрение целевоймодели наставничества в \_\_\_\_\_\_
2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в \_\_\_\_\_\_\_
3. Разработка и утверждение Целевоймодели наставничества в \_\_\_\_\_\_\_\_
4. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в \_\_\_\_\_\_\_
5. Назначение координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества \_\_\_\_\_(издание
 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | приказа). |  |  |
| Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы. |  |  |
| 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм ипрограммнаставничества. |  |  |
| 1. Сформировать банк программ по выбранным формам наставничества.

(Например, «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик» и тд) |  |  |
| Информирование родителей,педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества | 1. Проведение педагогическогосовета.
2. Проведение родительскихсобраний.
3. Проведение ученическойконференции.
4. Проведение классныхчасов.
5. Информирование на сайтешколы.
6. Информирование внешнейсреды.

(все вместе или на выбор) |  |  |
| 2. | Формирование базы наставляемых | Сбор данных о наставляемых | 1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программенаставничества.
2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.
3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьихлиц:
 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | классный руководитель, психолог, соцработник, родители.1. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.
2. Проведение мероприятия по выявлению желающих быть в роли наставляемых.
 |  |  |
| Формированиебазы наставляемых | 1. Формирование базы данных наставляемых из числапедагогов.
2. Формирование базы данных наставляемых из числаобучающихся.
 |  |  |
| 3. | Формирование базы наставников | Сбор данных о наставниках | 1. Проведение анкетирования средипотенциальных наставников, желающих принять участие в программенаставничества.
2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.
 |  |  |
| 3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальныхнаставников. |  |  |
| Формированиебазы наставников | 1. Формирование базы данных наставников из числапедагогов.
2. Формирование базы данных наставников из числаобучающихся.
 |  |  |
| 4. | Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальныхнаставников | 1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной формы.  |  |  |
| Обучение наставников для работы снаставляемыми | 1. Подготовить методические материалы для обучения наставников и их сопровождения. |  |  |
| 2. Издать приказ об организайии «Школынаставников» с утверждение программ и графиков обучениянаставников. |  |  |
| 3. Организовать «Школу наставников» и провести |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | обучение. |  |  |
| 5. | Формирование наставнических пар / групп | Отбор наставников и наставляемых | 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.
2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.
3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповойвстречи.
4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы.
 |  |  |
| Закрепление наставнических пар /групп | 1. Издание приказа «Об утверждениинаставнических пар/групп». |  |  |
| 2. Составление планов индивидуальногоразвитиянаставляемых, индивидуальные траектории обучения. |  |  |
| 3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжитьпоискнаставника. |  |  |
| 6. | Организация и осуществление работы наставнических пар /групп | Организация комплексапоследовательных встреч наставников и наставляемых | 1. Проведение первой, организационной,встречи наставника инаставляемого.
2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника инаставляемого.
3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничествас наставником инаставляемым.
4. Регулярные встречи наставника инаставляемого.
5. Проведение заключительной встречи наставника инаставляемого.
 |  |  |
| Организация | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | текущего контроля достижения планируемых результатовнаставниками | промежуточной оценки |  |  |
| 7. | Завершение наставничества | Отчеты по итогам наставнической программы | 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.
2. Проведение мониторинга качества реализации программынаставничества.
3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
 |  |  |
| Мотивация и поощрения наставников | 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.
2. Благодарственные письмапартнерам.
3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой

модели наставничества» |  |  |
| 1. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций- партнеров.
2. Проведение школьного/регионального конкурса профессионального мастерства"Наставник года", "Лучшая пара".
 |  |  |

# Положение о наставничестве

**Шапка организации**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

# О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В \_\_\_\_\_\_\_\_в 20\_\_\_ -20\_\_\_ гг.

1. **Общиеположения**
	1. Настоящее Положение о наставничестве в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
	2. Целевая модель наставничества \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (далее школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта"Образование"](http://docs.cntd.ru/document/552189837).
	3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.
2. **Основные понятия итермины**
	1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальноевзаимообогащающее общение, основанное на доверии ипартнерстве.
	2. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позициейучастников.
	3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставникаинаставляемогов конкретных формах для получения ожидаемыхрезультатов.
	4. Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки икомпетенции.
	5. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствованиянаставляемого.
	6. Координатор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
	7. **Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.
	8. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества вшколе.
	9. Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихсяипедагогов,инициируетиразвиваетэндаумент,организуетстажировкиит.д.).
3. **Цели и задачинаставничества**
	1. Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личностинаставляемого,необходимоедляуспешнойличнойипрофессиональнойсамореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**3.2**Основными задачами школьного наставничестваявляются:

* разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевоймодели;
* разработка и реализация программнаставничества;
* реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программенаставничества;
* инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
* осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программахнаставничества;
* проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества вшколе;
* формирования баз данных программ наставничества и лучшихпрактик;
* обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
1. **Организационные основынаставничества**
	1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директорашколы.
	2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно – воспитательнойработе.
	3. Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначается приказом директорашколы.
	4. Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базойнаставников.
	5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, координатором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участниковпрограммы.
	6. Наставляемым могут бытьобучающиеся:
* проявившие выдающиесяспособности;
* демонстрирующие неудовлетворительные образовательныерезультаты;
* с ограниченными возможностямиздоровья;
* попавшие в трудную жизненную ситуацию;
* имеющие проблемы споведением;
* не принимающие участие в жизни школы, отстраненных отколлектива.
	1. Наставляемыми могут бытьпедагоги:
* молодыеспециалисты;
* находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хроническойусталости;
* находящиеся в процессе адаптации на новом местеработы;
* желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями ит.д.
	1. Наставниками могутбыть:
* обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационныхвопросах;
* педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогическогоопыта и создании продуктивной педагогическойатмосферы;
* родители обучающихся – активные участники родительскихсоветов;
* выпускники, заинтересованные в поддержке своейшколы;
* сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущихкадров;
* успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свойопыт;
* ветераны педагогическоготруда.
	1. 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 (законныхпредставителей).
	2. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.
	3. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых инаставников.
	4. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.
	5. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директорашколы.
	6. С наставниками, приглашенными извнешнейсредысоставляется договор о сотрудничестве на безвозмезднойоснове.
1. **Реализация целевой моделинаставничества.**
	1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются формынаставничества. (Например, «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель– ученик» и тд)
	2. Представление программ наставничества по формам на\_\_\_\_\_\_\_\_ (Например, ученическойконференции,педагогическомсоветеиродительскомсовете).
	3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник -наставляемый:
* Проведение первой, организационной, встречи наставника инаставляемого.
* Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника инаставляемого.
* Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником инаставляемым.
* Регулярные встречи наставника инаставляемого.
* Проведение заключительной встречи наставника инаставляемого.
	1. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарногогода.
	2. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи –планировании.
1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программынаставничества.**

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

6.2 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основныхэтапов:

* оценка качества процесса реализации программынаставничества;
* оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательныхрезультатов.
	1. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемойпрограммы.
	2. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный иитоговый.
	3. В ходе проведения мониторинга не выставляютсяотметки.

# Обязанностинаставника:

* Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, определяющих права иобязанности.
* Разработать совместно с наставляемым планнаставничества.
* Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторыразвития.
* Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
* Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу ибудущее.
* Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски ипротиворечия.
* Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуальноговидения.
* Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
* Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессиональногокругозора
* Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями ивыводами.

# Праванаставника:

* Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
* Защищать профессиональную честь и достоинство.
* Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
* Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
* Получать психологическое сопровождение.
* Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

# Обязанностинаставляемого:

* Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «СОШ № 7», определяющих права иобязанности.
* Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
* Выполнять этапы реализации программынаставничества.

# Праванаставляемого:

* Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной снаставничеством.
* Выбирать самому наставника из предложенныхкандидатур.
* Рассчитывать на оказание психологическогосопровождения.
* Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
* Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

# Механизмы мотивации и поощрениянаставников.

* 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 конкурсов профессионального мастерства "Наставникгода",«Лучшая пара», "Наставник+".
* Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
* Создание насайте методической копилки с программами наставничества.
* Доска почета «Лучшие наставники».
* Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
* Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

# Документы, регламентирующиенаставничество

* К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
* Положение о наставничестве в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
* Целевая модель наставничества в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
* Дорожная карта внедрения системы наставничества в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
* Приказ о назначение координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества\_\_\_\_\_\_\_.
* Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучениянаставников.
* Приказ «Об утверждении наставников и наставническихпар/групп».
* Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».

# Программа целевой модели наставничества.

**Шапка организации**

# ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В школа

* 1. **Пояснительнаязаписка.**

Настоящая целевая модель наставничества\_\_\_\_\_\_, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта"Образование"](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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов \_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*Создание целевой модели наставничества в* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *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 ожидаемыхрезультатов.

**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 самосовершенствованиянаставляемого.

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

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

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

**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 пониматьпсихологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участиявбеседе,таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником инаставляемым.

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

**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 образовательныммаршрутом.

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

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

# Нормативные основы целевой моделинаставничества.

**Нормативные правовые акты международного уровня.**

* [Конвенция о правах ребенка](http://docs.cntd.ru/document/1900759), одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной [Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1](http://docs.cntd.ru/document/9009714).
* 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 оставленияшколы".

# Нормативные правовые акты Российской Федерации.

* [Конституция РоссийскойФедерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937).
* [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в РоссийскойФедерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617).
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
* [Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420237592), утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р](http://docs.cntd.ru/document/420237592).
* [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420277810)(утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р](http://docs.cntd.ru/document/420277810)).
* [Гражданский кодекс РоссийскойФедерации](http://docs.cntd.ru/document/9027690).
* [Трудовой кодекс РоссийскойФедерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).
* [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельностии благотворительныхорганизациях"](http://docs.cntd.ru/document/9012847)
* [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественныхобъединениях"](http://docs.cntd.ru/document/9011562).
* [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "Онекоммерческих организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9015223).
* 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 междуобучающимися».
* Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
* Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
* Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

# Нормативные правовые акты \_\_\_\_\_\_\_\_

* + Устав
	+ Программа развития
	+ Отчет о результатах самообследования деятельности
	+ Положение о педагогическомсовете
	+ Положение о методическомсовете

# Задачи целевой модели наставничества \_\_\_\_\_\_\_

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программнаставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программенаставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программахнаставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества вшколе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучшихпрактик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества,вформатенепрерывногообразования.

# 4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества (примеры, выберите или добавьте нужные вам)

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительногообразования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочныхипсихологическикомфортныхкоммуникацийнаосновепартнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытныхспециалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическомколлективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков иметакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитиюучащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемостиучащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационныемероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональнойреализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьногосообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иныхвозможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социальногодвижения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные исоциальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностямиздоровья.
	1. **Структурауправленияреализациейцелевоймоделинаставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности. |
| Региональный орган управления образованием | Осуществлениегосударственногоуправлениевсфере образования.Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества;Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническоеобеспечениепрограмм наставничества. |
| Региональный институт повышения квалификации | Организационная, методическая, экспертно- консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистовСодействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д. |
| Школа / ПОО | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. Реализация программ наставничества.Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программнаставничества. |
| Координатор м кураторы | Формирование базы наставников инаставляемых.Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведенияобучения).Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.Контроль проведения программнаставничества.Участие в оценке вовлеченности в различные формынаставничества.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализациимодели.Мониторинг результатов эффективности реализации целевой моделинаставничества. |
| Наставники  | Реализация наставнического цикла.  |

# Кадровая система реализации целевой модели наставничества

# В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные,приобретаетновыйопытиразвиваетновыенавыкиикомпетенции.
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 самосовершенствованиянаставляемого.
3. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программынаставничества.
4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

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 базынаставляемых:
	+ из числаобучающихся:
		- проявивших выдающиесяспособности;
		- демонстрирующий неудовлетворительные образовательныерезультаты;
		- с ограниченными возможностямиздоровья;
		- попавших в трудную жизненнуюситуацию;
		- имеющих проблемы споведением;
		- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных отколлектива
	+ из числапедагогов:
		- молодыхспециалистов;
		- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
		- находящихся в процессе адаптации на новом местеработы;
		- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями ит.д.
* Формирование базы наставников изчисла:
* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационныхвопросах;
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющихсоветов;
* выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
* сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
* успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свойопыт;
* ветеранов педагогическоготруда.

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 (законныхпредставителей).

* 1. **Этапы реализации целевой модели наставничества в \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запускапрограммы.
2. Сбор предварительных запросов от потенциальныхнаставляемых.
3. Выбор аудитории для поиска наставников.
4. Информирование и выбор форм наставничества.
5. На внешнем контуре: информационнаяработа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.
 | Дорожная карта реализации наставничества.Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.
2. Сбор исистематизация запросов от потенциальныхнаставляемых.
 | 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 поинтересам,
* театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);
* педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющихсоветов,
* организаторов досуговой деятельности в образовательной организации идругих
* представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

**Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированиюбазы****наставников из числа:*** выпускников, заинтересованных в поддержке своейшколы;
* сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовкебудущих
* кадров (возможно пересечение с выпускниками);
* успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют
* потребность передать свой опыт;
* представители других организаций, с которыми есть партнерскиесвязи.
 | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретнойпрограммы.
2. Обучение наставников для работы снаставляемыми.
 | 1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.
2. Собеседование с наставниками
3. Программа обучения.
 |
| Организацияходанаставническойпрограммы | 1. Закрепление гармоничных ипродуктивных отношенийвнаставническойпаре/группетак,

чтобы онибылимаксимальнокомфортными, стабильнымии результативными для обеих сторон.1. Работа в каждой паре/группе включает:
* встречу-знакомство,
* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | **Мониторинг:*** сборобратной связиот наставляемыхдлямониторингадинамикивлияния программынанаставляемых;
* сборобратной связиот наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализациипрограммы.
 |
| Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.
2. Подведение итогов программы школы.
3. Публичное подведение итогов и популяризацияпрактик.
 | * Собраны лучшие наставнические практики.
* Поощрение наставников.
 |

* 1. **Формы наставничества в \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

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

Исходя из образовательных потребностей \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_выбраны следующие формы наставничества: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПРИМЕРЫ:**

# 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 лидерскогопотенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивныхрезультатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиямсреды.
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 образовательныепроцессы.
2. Повышение успеваемости вшколе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы вцелом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательныхпроектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видахучета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллективаобучающихся.

# Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Кто может быть. | **Пассивный** | **Активный** |
| * Активный ученик,
 | Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующийнеудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особыми |
| обладающий лидерским | образовательными |
| и организаторскими | потребностями, |
| качествами, | нуждающийся в |
| нетривиальностью | профессиональной |
| мышления. | поддержке или ресурсах |
| * Ученик,

демонстрирующийвысокие | для обмена мнениями иреализации собственных проектов. |
| образовательные |  |
| результаты. |  |
| * Победитель школьныхи
 |  |
| региональныхолимпиад |  |
| и соревнований. |  |
| * Лидер класса или
 |  |
| параллели, |  |
| принимающий активное |  |
| участие в жизни школы. |  |
| * Возможный участник
 |  |
| всероссийских детско – |  |
| юношеских организаций |  |
| и объединений. |  |

**Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Успевающий –неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов. |
| «Лидер – пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. |
| «Равный – равному» | Обмен навыками для достижения целей. |
| «Адаптированный –неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения. |

# Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации. | Мероприятия |
| Представление программ наставничества вформе «Ученик – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование. Использование базынаставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программенаставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базынаставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждениявопросов. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация иосознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшениепоказателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует своюпричастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

* 1. **Форма наставничества «Учитель – учитель».**

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

# Задачи:

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

# Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагоговв педагогическую работу и культурную жизнь образовательнойорганизации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогическогопотенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательнойорганизации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой иулучшение психоэмоционального состоянияспециалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательногоучреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефныхнаставляемых классах игруппах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительскимсообществами.
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** |
| * Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).
* Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьногосообществ.
* Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативныминавыками,

хорошо развитой эмпатией. | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),испытывающий трудности с организациейучебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другимипедагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| **Типы наставников** | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| **Наставник -****консультант** | **Наставник -****предметник** |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого –педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельнуюработу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельныхдисциплин. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков изакрепления на местеработы. |
| Руководитель – молодой специалист» | Приобретение профессиональных навыков в работе с класснымколлективом и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающийпроблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| «Опытный предметник – неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету. |
| Руководитель – молодой специалист» | Приобретение профессиональных навыков в работе с класснымколлективом и закрепления на месте работы. |

# Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Учитель – учитель». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов ипедагогов, самостоятельно выражающих желание помочьпедагогу. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участиевпрограмме наставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базынаставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческаядеятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытыхуроков. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете илиметодический совете школы. |

# Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Молодой специалист** | **Педагог** |
| * Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).
* Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьногосообществ.
* Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативныминавыками,

хорошо развитой эмпатией. | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),испытывающий трудности с организациейучебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другимипедагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| **Типы наставников** | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| **Наставник -****консультант** | **Наставник -****предметник** |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого –педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельнуюработу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельныхдисциплин. |

* 1. **Форма наставничества «Учитель –ученик»**

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

# Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненныхориентиров.
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 старшейшколе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочныхмероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарныхвыпускников.

# Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

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

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

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

# Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетрадинаставника». |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя врамках школьной программы. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базынаставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа вформате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество.Осознаноподходят к выбору профессий. | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательнойтраектории. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженныйстатус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо напредприятие или организацию наставника. |

1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программынаставничества**

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

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 своейдеятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программынаставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательныхрезультатов.

# Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

# Цели мониторинга:

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

# Задачи мониторинга:

* + сбор и анализ обратной связи от участников (методанкетирования);
	+ обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личностинаставника;
	+ контроль хода программынаставничества;
	+ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
	+ определение условий эффективной программынаставничества;
	+ контроль показателей социального и профессиональногоблагополучия.

# Оформление результатов.

ПорезультатамопросаврамкахпервогоэтапамониторингабудетпредоставленSWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредствоманкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ктрем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор 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.

**9.2Мониторинг иоценкавлиянияпрограммнавсехучастников**

**Этап2.**

Второйэтапмониторингапозволяетоценить:

* мотивационно-личностный профессиональныйростучастниковпрограммы наставничества;
* развитие метапредметных навыков и уровнявовлеченностиобучающихсяобразовательнуюдеятельность;
* качествоизмененийвосвоенииобучающимися образовательныхпрограмм;
* динамикуобразовательныхрезультатовсучетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных чертучастников.

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.

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

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участниковпрограммы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества измененийв освоении обучающимися образовательныхпрограмм).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

# Задачи мониторинга:

* + научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личностинаставника;
	+ экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личностинаставника;
	+ определение условий эффективной программынаставничества;
	+ анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировоквовсеэтапыреализациипрограммывсоответствиисрезультатами;
	+ сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемойпрограммы;
	+ сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемойпрограммы.

# 10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущаяроль.

**Мероприятия по популяризации роли наставника:**

* Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьномуровне.
* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральномуровнях.
* Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара»,«Наставник+";
* Награждение школьными грамотами "Лучшийнаставник"
* Благодарственные письма родителям наставников из числаобучающихся.
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

# Приказ о назначении наставников и формировании наставнических пар

ШАПКА ОРГАНИЗАЦИИ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПРИКАЗ

Дата номер

О назначении наставников и формировании наставнических пар

В соответствии с «дорожной картой» реализации целевой модели наставничества в \_\_\_\_\_\_ на 20\_\_ год, 20\_\_ – 20\_\_ учебный год, утвержденной приказом директора от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2019г.

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Назначить наставниками \_\_\_\_\_ФИО, должность.
2. Сформировать следующие наставнические пары:

\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_

1. Куратору наставнических пар \_\_\_\_(ФИО)
	1. Поддерживать наставнические пары в разработке собственных дорожных карт, коррекции и отслеживании результатов.
	2. Отслеживать реализацию плана дорожной карты.
	3. Отчитываться координатору о реализации цикла наставнической работы.
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор (Организация) ФИО