

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Экспертного
совета при Управлении образования
Администрации города Ижевска
№ 1 от «19» апреля 2022 года

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 063-од от «22» марта 2022 года
Директор МБОУ СОШ №34
Ивапечкин К.Л.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

МБОУ СОШ №34

Ижевск, 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ	3
2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	8
2.1. Актуальность разработки Программы наставничества	8
2.2. Цель и задачи Программы наставничества	10
2.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации:	11
2.4. В Программе используются следующие понятия и термины	11
3. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	14
4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	16
5. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	17
6. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	20
7. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	22
8. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	24
9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	32
9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества	32
9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	33
10. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ	35
11. ТИПОВЫЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	37

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества МБОУ СОШ №34
Решение об утверждении Программы	Приказ № 063-од от 22.03.2022 года «Об утверждении Программы наставничества МБОУ СОШ №34 и Положения о Системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ СОШ № 34».
Авторы-разработчики Программы	Воловельская Лилия Фаатовна, заместитель директора по УВР Лизунова Ирина Юрьевна, заместитель директора по НМР
Нормативно-правовая база	<ul style="list-style-type: none">– Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;– Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;– Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике»;– Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели

	<p>наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Приказ Управления образования Администрации г.Ижевска №100 от 04.03.2022 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска»; – Приказ №058-од от 11.03.2022 «О внедрении Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся»; – Положение «О Системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ СОШ № 34».
Цель Программы	<p>создание условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (разных уровней образования и молодых специалистов Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 34».</p>
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> – формирование открытой и эффективной модели наставников и наставляемых школы, способной на комплексную поддержку и повышение качества образования в школе; – выявление и распространение лучших программ и практик наставничества; – создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; – подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире; – раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории. преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

	<ul style="list-style-type: none"> – адаптация обучающегося в новом учебном коллективе; – повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности; – создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации); – развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – измеримое улучшение показателей в образовательной, социокультурной, сферах; – рост числа обучающихся, успешно освоивших проектную и учебно-исследовательскую деятельность; – рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся; – рост числа обучающихся, успешно реализующихся в творческом, военно-патриотическом, лидерском, спортивном направлениях; – формирование активной гражданской позиции школьного сообщества; – увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся; – снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных; – включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья; – позитивное вхождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов; – адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

	<ul style="list-style-type: none"> – измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций; – практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; – рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях; – повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров; – снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения; – улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.
<p>Реализуемые формы наставничества</p>	<p>В отношении обучающихся реализуются следующие формы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) «ученик – ученик»; 2) «студент – ученик»; 3) «работодатель – ученик». <p>В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) «педагог – педагог», 2) «руководитель образовательной организации – педагог», 3) «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».
<p>Структура управления реализацией Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Руководитель ОО; – Куратор; – Методический совет; – Администрация школы; – Наставник; – Наставляемый; – Педагог-психолог.

Система мониторинга	<p>1) Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества.</p> <p>2) Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>
Механизмы мотивации и поощрения наставников	<p>1. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность школой коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального и муниципального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.</p> <p>2. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов.</p> <p>3. Лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников школы могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».</p> <p>4. Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».</p>

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

2.1. Актуальность разработки Программы наставничества

Предметом деятельности образовательного учреждения МБОУ СОШ №34 является: реализация образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, реализация дополнительных общеобразовательных программ, реализация адаптированных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Управление школой осуществляется на принципах единоначалия и коллегиальности. Руководство образовательным учреждением осуществляет директор школы – Ивашечкин Константин Леонидович. Работает педагогический коллектив в составе 92 человек. В настоящее время в школе обучается 2083 учащихся в 73 классах.

Контингент обучающихся складывается из обучающихся микрорайона, закрепленного за образовательным учреждением. Контингент неоднороден, представлен детьми из семей различного социального статуса. Общая успеваемость и качественная успеваемость в образовательном учреждении остаются стабильными в течение 5 лет. Уровень подготовки выпускников 9, 11 классов прошедших государственную итоговую аттестацию, соответствует государственному образовательному стандарту.

В образовательном учреждении в течение последних лет активно развивается система методической работы, которая строится на основании плана методической работы, плана работы с молодыми специалистами, плана непрерывного повышения квалификации педагогических работников. Организована работа школьных методических комиссий. Уровень профессиональной компетенции педагогических кадров является одним из важнейших факторов, определяющих качество образования, поэтому важной является деятельность по созданию условий для непрерывного совершенствования педагогических кадров. В настоящее время 100% педагогических работников прошли курсы повышения квалификации. Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, остается стабильно высокой 72%-78%, несмотря на то, что педагогический коллектив ежегодно пополняется, в том числе молодыми специалистами, выпускниками не только вузов, но и БПОУ УР «Удмуртского республиканского социально- педагогического колледжа».

Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование составляет - 92%, доля педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование - 8%. Доля педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 5 лет - 18%, свыше 30 лет - 17%. Также в составе педагогического корпуса

кандидат наук, педагоги, награжденные ведомственными и правительственными наградами. Ежегодно наши педагоги становятся призерами и победителями разнообразных конкурсов всероссийского и международного уровня.

В настоящее время инновационная педагогическая деятельность является одним из существенных компонентов образовательной деятельности школы. Инновационная деятельность не только создает основу для создания конкурентноспособности образовательного учреждения на рынке образовательных услуг, но и определяет направления профессионального роста педагога, его творческого поиска. В МБОУ СОШ №34 реализуется 3 проекта федерального уровня, 4 –республиканского и 7 проектов муниципального уровня. Отдельно стоит отметить, что данное образовательное учреждение уже в течении 15 лет является базовой муниципальной площадкой прохождения студентами БПОУ УР «Удмуртского республиканского социально-педагогического колледжа» учебной и производственной практики. А также, является инициатором и организатором создания Городского сетевого проекта «Политехнический кластер» совместно с БПОУ УР «Ижевский машиностроительный техникум им. С.Н. Борина» по дисциплинам: «Электромонтаж» и «Графический дизайн».

С 2016 года в школе используется собственная система дистанционного обучения на основе системы Moodle МБОУ СОШ № 34. Куплено доменное имя school34izh.ru, используется виртуальный хостинг. Охват учащихся и педагогов - 100 %. Хотя, каждый педагог имеет право выбрать ту платформу, на которой ему удобнее работать, в том числе использовать несколько сервисов. Среди используемых сервисов наиболее популярными являются LearningApps, Quizlet, Canva, Calameo, сервисы Google, Linoit, Mentimeter и другие. Исходя из этого, в субботу учебный процесс строится в рамках дистанционного обучения.

На уровне ООО в школе сложилась система ранней предпрофильной и профильной подготовки: открыты классы с углубленным изучением отдельных предметов — филологические и математические, ИТ –классы с углубленным изучением математики и информатики в рамках реализации проекта «ИТ-вектор образования», классы художественно-эстетического направления, инженерный класс» и «класс юстиции». На уровне СОО открыты классы социально-экономического (география, экономика, математика и информатика) и универсального (русский язык, литература, математика) направления.

С 2015 года работает музей ВОВ «Вре́мён связу́ющая нить...». МБОУ СОШ №34 носит имя А.Н.Сабурова, генерал-майора, командира партизанского соединения, Героя Советского Союза.

Уже на протяжении 20 лет в МБОУ СОШ активно функционирует Научное общество обучающихся «ОМОН», которое ежегодно принимает участие в организации проекторной деятельности всей школы, проводит учебны по написанию проектных работ. Члены научного общества ежегодно принимают участие в Конференциях международного, всероссийского, регионального и муниципального уровней.

В образовательном учреждении инициируется и стимулируется деятельность педагогов, направленная на совершенствование педагогического мастерства, создаются условия, способствующие выявлению талантливых, творчески работающих педагогов, формированию инновационного поведения.

В ходе анализа образовательной деятельности школы выявлены проблемы, которые необходимо решать:

- недостаточный уровень освоения инновационных технологий как способа оптимизации образовательного процесса;
- недостаточное количество педагогов и обучающихся, вовлеченных в учебно-исследовательскую и проектную деятельность;
- требует пристального внимания реализация программы управления качеством образования в целях недопущения снижения качественных показателей, особенно на уровне основного общего образования;
- остаются без ответа вопросы методики преподавания и применения новых эффективных технологий, в том числе здоровьесберегающих, в обучении инклюзивных обучающихся;
- недостаточная активность педагогов в работе по обобщению и трансляции педагогического опыта.

В целях реализации национальной образовательной политики, опираясь на понимание роли качества образования, педагогический коллектив считает, что одним из инструментов решения имеющихся проблем может стать реализация Программы наставничества.

В образовательном учреждении сложилась система наставничества, которая легла в основу настоящей Программы.

2.2. Цель и задачи Программы наставничества

Цель внедрения наставничества: раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и

профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 34».

Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- 1) формирование открытой и эффективной модели наставников и наставляемых школы, способной на комплексную поддержку и повышение качества образования в школе;
- 2) выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- 3) создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- 4) подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- 5) раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории. преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- б) адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- 7) повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;
- 8) создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- 9) развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире.

2.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации:

молодые специалисты, педагоги, обучающиеся, родители и др.

2.4. 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 обстановке ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Настоящая Программа разработана на основании следующих нормативных актов:

- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;
- Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республике»;
- Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);
- Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года № 8);
- Методических рекомендации по внедрению 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;
- Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской

Республике»;

– Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;

– Приказа Управления образования Администрации г.Ижевска №100 от 04.03.2022 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска»;

– Приказа №058-од от 11.03.2022 «О внедрении Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся».

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

По итогам реализации Программы планируются следующие ожидаемые результаты:

- измеримое улучшение показателей в образовательной, социокультурной, сферах;
- рост числа обучающихся, успешно освоивших проектную и учебно-исследовательскую деятельность;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- рост числа обучающихся, успешно реализующихся в творческом, военно-патриотическом, лидерском, спортивном направлениях;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья;
- позитивное вхождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
- улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.

5. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Управление Системой наставничества в школе осуществляется Администрацией школы.

Уровни структуры	Направления деятельности.
Руководитель ОО	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Назначение куратора. 4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процесса реализации Программы наставничества. 4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества. 7. Своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых. 8. Координация деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами. 9. Участие в наполнении рубрики (страницы) «Целевая модель наставничества» на официальном сайте школы. 10. Организация публичных мероприятий по популяризации системы наставничества педагогических работников.
Администрация школы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Формирование и реализация Программы наставничества. 3. Формирование кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества. 4. Создание методического объединения наставников. 5. Осуществление персонифицированного учета (создание базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества. 6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества. 7. Формирование баз данных программ наставничества и лучших практик. 8. Содействие повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
<p>Методический совет</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Участие в разработке локальных актов и иных документов школы в сфере наставничества педагогов и обучающихся (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией). 2. Участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся (по мере необходимости); 3. Помощь в подборе и закреплении пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями (законными представителями), связь с системой дополнительного образования и т.п.). 4. Анализ результатов диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества.

	<p>5. Подготовка участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.</p> <p>6. Обеспечение организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное / логистическое обоснование реализации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся в образовательной организации.</p> <p>7. Участие в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества.</p> <p>8. Осуществление консультационных, согласовательных и арбитражных функции.</p> <p>9. Участие в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых.</p> <p>10. Формирование банка лучших практик наставничества педагогов и обучающихся образовательной организации.</p>
Наставник	<p>1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.</p> <p>2. Разработка персонализированных программ наставничества.</p> <p>3. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого.</p> <p>4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого.</p> <p>5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого.</p> <p>6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p>
Педагог-психолог	<p>1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.</p>
Наставляемый	<p>1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.</p>

6. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

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.

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.

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

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, классных руководителей и иных лиц школы, располагающих информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников Программы.

Формирование **базы наставляемых** осуществляется:

из числа обучающихся:

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

из числа педагогов:

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

Формирование **базы наставников** осуществляется из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

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

7. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовительный этап	<ul style="list-style-type: none"> – администрацией школы проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества; – отбор наставников и наставляемых; – подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых); – разработка и утверждение приказом школы нормативных документов реализации Целевой модели наставничества; – оформление договоров между предприятиями и школой о проведении производственной практики, стажировки; – обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка); – выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования. 	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет документов.</p>
Проектировочный этап	<ul style="list-style-type: none"> – работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели); – определение ресурсов наставляемого; – анализ избыточной образовательной или воспитательной среды; 	<p>Сформированная база наставляемых.</p> <p>Участие в конкурсах, олимпиадах.</p> <p>Индивидуальная образовательная</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.); – самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.); – проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории; – конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.); оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.). 	<p>программа/ маршрут / траектория.</p>
Реализационный этап	<ul style="list-style-type: none"> – организация и осуществление куратором наставничества в школе посредством реализации дорожной карты; – сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого. 	<p>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.</p>
Завершение реализации программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – подведение итогов работы каждой пары/группы; – подведение итогов программы школы; – публичное подведение итогов и популяризация практик. 	<p>Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.</p>

8. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В отношении учащихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «ученик – ученик»;
- 2) «студент – ученик»;
- 3) «работодатель – ученик».

Форма наставничества «**ученик – ученик**» предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

Форма наставничества «ученик – ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

Цель: разносторонняя поддержка учащегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи реализации формы наставничества «ученик – ученик»:

- 1) помощь в проявлении лидерского потенциала;
- 2) развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- 3) оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- 4) создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;
- 5) формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик»:

- 1) «успевающий – неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);
- 2) «лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- 3) «равный – равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ОП школы, рабочей программы воспитания школы или при совместной работе над проектом).

Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

– в школе: проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов;

Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

Цель: успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи реализации формы «студент – ученик»:

- 1) помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- 2) осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- 3) развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- 4) укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивых сообществ – студенческого и школьного.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик»:

- 1) «успевающий – неуспевающий» (поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины);
- 2) «лидер – равнодушный» (психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество);
- 3) «равный – другому» (обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность);
- 4) «куратор – автор проекта» (совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским). Наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал).

Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

– в школе: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсия в учреждение, где обучается наставник, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории);

Форма наставничества **«работодатель – ученик»** предполагает взаимодействие учащегося старших классов школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Цель: успешное формирование у учащихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Задачи внедрения формы наставничества «работодатель – ученик»:

- 1) раскрытие и оценка своего личного и профессионального потенциала;
- 2) повышение уровня осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- 3) развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- 4) приобретение опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Вариации ролевых моделей формы наставничества «работодатель – ученик»:

- 1) «активный профессионал – равнодушный потребитель» (мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков; стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории);
- 2) «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);
- 3) «работодатель – будущий сотрудник» (профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства).

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной, проектной деятельности:

– в школе: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и

компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки;

В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «педагог – педагог»,
- 2) «руководитель образовательной организации – педагог»,
- 3) «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».

Форма наставничества **«педагог–педагог»** применяется во всех образовательных организациях общего образования и дополнительного образования. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

- 1) «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).
- 2) «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.
- 3) «педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект - объектной педагогики.
- 4) «опытный предметник – неопытный предметник». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск

методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

Форма наставничества **«руководитель образовательной организации – педагог»** применима во всех образовательных организациях общего образования и дополнительного образования.

В отдельных случаях директор школы может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

Формы наставничества выбираются в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Так же определяются виды наставничества, которые могут использоваться в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виды наставничества:

- 1) Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.
- 2) Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).
- 3) Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

- 4) Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.
- 5) Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.
- 6) Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).
- 7) Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

8. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат.

В таблице приведена характеристика применяемых технологий наставничества.

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы	Команда наставляемых
2	Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».	Команда наставляемых
3	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	Молодой педагог, студент ученик
4	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и	Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый

		максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания	(молодой педагог, студент ученик)
5	Тьюторство	Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик.	Индивидуальное наставничество

Задача куратора программ наставничества и наставника заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию.

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

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) Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
- 2) Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества

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

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

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

- 1) сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- 2) обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

- 3) контроль хода программы наставничества;
- 4) описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- 5) определение условий эффективной Программы наставничества;
- 6) 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.

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

- 1) научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
- 2) экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- 3) определение условий эффективной Программы наставничества;
- 4) анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
- 5) сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой Программы;
- 6) сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой Программы.

10. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Стимулирование реализации Целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность школой коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального и муниципального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте школы, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах;
- участие в муниципальных мероприятиях, таких как: фестивали, форумы, конференции наставников, конкурсы профессионального мастерства и т.д.

Лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников школы могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и

Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

11. ТИПОВЫЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Ученик - ученик	Успеваемость на 100	Учащиеся 5-10 класса	Достижение лучших образовательных результатов учеником (учащимися).	Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении). Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.). Оказать помощь в выполнении домашних заданий.	Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	Ученик, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты.
	Вовлечение в активную деятельность	Учащиеся 5-10 класса	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллектив, развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.	Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.). Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка	Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер класса или параллели, школы, принимающий активное участие в	Пассивный ученик, социально или ценностно – дезориентированный, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Дети с ОВЗ.

				<p>для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.). Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении) Вовлечение в мероприятия школьного сообщества.</p>	<p>жизни школы. Член РДШ. Волонтеры.</p>	<p>Дети, находящиеся на индивидуальном обучении.</p>
Адаптивная школа	Вновь прибывшие в школу учащиеся.	Включение ученика в систему взаимоотношений коллектива школы и класса. Психосоциальная поддержка для адаптации в новом коллективе.	<p>Знакомство с традициями, особенностями школы и класса. Помощь с организацией образовательного процесса. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.</p>	<p>Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами.</p>	<p>Ученик, обладающий лидерскими качествами или ученик, пассивный, отстраненный от коллектива.</p>	
Служба школьной медиации	Учащиеся 5-10 класса	Профилактика всех форм насилия над учащимися в образовательной организации, в	<p>1. Психосоциальная поддержка учащихся. 2. Вовлечение учащихся в совместную творческую, образовательную деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов.</p>	<p>Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими, коммуникативными и навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Новый ученик в классе. Ученик, с особыми образовательными потребностями.</p>	

			общественных местах.			
Учитель – ученик	Будущий выпускник	Учащиеся 9,11 классов	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций. 2. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов. 3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.	Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей

			ШКОЛЬНОМ КОЛЛЕКТИВЕ.			профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификаци и, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
--	--	--	-------------------------	--	--	--

Педагог-педагог	Молодой педагог - предметник.	Молодые специалисты – предметник и (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике. 	Наставник – предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.
-----------------	-------------------------------	--	---	---	---	--