

Паспорт Целевой модели наставничества «МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа»

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Пояснительная записка. |
| 2. | Нормативные основы целевой модели наставничества. |
| 3. | Задачи Целевой модели наставничества «МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа» |
| 4. | Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества. |
| 5. | Структура управления реализацией Целевой модели наставничества «МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа» |
| 6. | Кадровая система реализации Целевой модели наставничества «МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа» |
| 7. | Этапы реализации Целевой модели наставничества «МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа» |
| 8. | Формы наставничества* 1. Форма наставничества «Ученик – ученик».
	2. Форма наставничества «Учитель – учитель».
 |
| 9. | Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.* 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.
	2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
 |
|  10. | Механизмы мотивации и поощрения наставников. |
|  11. | Программы Целевой модели наставничества «МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа» |
|  12. | Дорожная карта по реализации Целевая модель наставничества «МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа» |
| 13. | Приложения |

# Пояснительная записка.

Настоящая Целевая модель наставничества «МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа», 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](http://docs.cntd.ru/document/552189837) ["Образование"](http://docs.cntd.ru/document/552189837).

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов «МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа».

Создание Целевой модели наставничества «МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

## В программе используются следующие понятия и термины.

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

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

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

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

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

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

# Нормативные основы целевой модели наставничества.

## Нормативные правовые акты МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа»

* Устав муниципального бюджетного учреждения «Барашевская средняя общеобразовательная школа».
* Отчет по результатам самообследования школы.
* Положение о педагогическом совете.
* Положение о школьном методическом объединении.
* Положение о комиссии по профессиональной этике педагогических работников.
* Положение об общешкольном родительском комитете.

# Задачи Целевой модели наставничества МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа»

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

# 4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

#  Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа»

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности.** |
| МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа»Директор МБОУ«Барашевская средняя общеобразовательная школа» | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МБОУ «Барашевская СОШ».

Разработка Целевой модели наставничества МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа».1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа».
2. Реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики в программе аставничества.
4. Назначение куратора внедрения Целевой модели
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | наставничества МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа».7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| Куратор Целевой модели наставничества МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа» | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.
2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.
4. Контроль проведения программ наставничества.
5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.
6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.
7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
 |
| Ответственные за направления формнаставничества. | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией. |
| Наставники и наставляемые. | Модели форм наставничества**.**1. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик».
2. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель».
 |

1. **Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа».**

У целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. **Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. **Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. **Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

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

* Формирование базы наставляемых:
	+ из числа обучающихся:
		- проявивших выдающиеся способности;
		- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
		- имеющих проблемы с поведением;
		- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
	+ из числа педагогов:
		- молодых специалистов;
* Формирование базы наставников из числа:
* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

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

# Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.
2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
3. Выбор аудитории для поиска наставников.
4. Информирование

и выбор форм наставничества.1. На внешнем контуре информационная работа 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 и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
 | Сформированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных,

творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам,театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);* педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической
 | Формирование базы наставников, которые потенциальномогут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | атмосферы; |  |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.
2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.
 | 1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальныминаставниками. 2.Собеседование с наставниками.3.Программа обучения. |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех

наставляемых в любом формате.1. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.
 | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы |
| Организацияходанаставническойпрограммы | Закрепление гармоничных ипродуктивных отношенийв наставнической паре/группе так,чтобы они были максимальнокомфортными, стабильнымии результативными для обеих сторон.Работа в каждой паре/группе включает:* встречу-знакомство,
* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | Мониторинг:* сбор обратной связи

от наставляемых – длямониторинга динамикивлиянияпрограммы нанаставляемых;* сбор обратной связи

от наставников,наставляемых и кураторов – для мониторингаэффективности реализациипрограммы. |
| Завершениепрограммы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой

пары/группы.1. Подведение итогов программы школы.
2. Публичное подведение итогов и популяризация практик.
 | Собраны лучшиенаставнические практики. Поощрение наставников. |

1. **Формы наставничества МБОУ Барашевская средняя общеобразовательная школа»**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ « СОШ №8» в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

## Форма наставничества «Ученик – ученик».

**Цель -** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

## Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

## Результат:

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.** | **Пассивный** | **Активный** |
| * Активный ученик,

обладающий лидерскими организаторскимикачествами,нетривиальностьюмышления.* Ученик,

демонстрирующий высокиеобразовательныерезультаты.* Победитель школьных и

региональных олимпиади соревнований.* Лидер класса или

параллели,принимающий активноеучастие в жизни школы.* Возможный участник

всероссийских детско –юношеских организацийи объединений. | Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени,демонстрирующий неудовлетворительные образовательныерезультаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особымиобразовательнымипотребностями,нуждающийся впрофессиональнойподдержке или ресурсахдля обмена мнениями иреализации собственных проектов. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Успевающий – | Достижение лучших образовательных результатов. |

|  |  |
| --- | --- |
| неуспевающий» |  |
| «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 школьногосообщества. | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающихдобровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждениявопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество,повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательныхрезультатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует своюпричастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

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

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

## Задачи:

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

## Результат:

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

## Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.** | **Молодой специалист** |
| * 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 школьного сообществ.
* Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками,

хорошо развитой эмпатией. | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. |
| **Типы наставников** |
| **Наставник - консультант** | **Наставник - предметник** |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организациейобразовательного | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способныйосуществлять |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| процесса и с решение конкретных психолого –педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. | всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельныхдисциплин. |  |

**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 помочь педагогу. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов,испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации ижелающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческаядеятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете илиметодический совете школы. |

1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

## 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 как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

## Задачи мониторинга:

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

## Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

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

черт участников.

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

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

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

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

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

## Задачи мониторинга:

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

# 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 ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

* + - Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
		- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
		- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
		- Поддержка системы наставничества через школьное телевидение.
		- Создание на школьном телевидении блока «Интервью с известными людьми о их роли в наставничестве».
		- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
		- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
		- Доска почета «Лучшие наставники».
		- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
		- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
		- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
		- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

# 9. Программы Целевой модели наставничества МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа».

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форма наставни чества** | **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). | 1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении

режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и ихдостижении).1. Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда

мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.).1. Оказать помощь в выполнении домашних заданий.
 | Ученик,демонстрирующий высокие образовательные результаты. | Ученик, пассивный,демонстрирующий неудовлетворитель ные образовательные результаты. |
| Вовлечение в активную деятельность. | Учащиеся 10– 11 класса | Психо-эмоциональная поддержка садаптацией в коллектив, развитием коммуникацио нных, творческих, лидерских навыков. | 1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.).
2. Содействие в проявлении индивидуальности

(обсуждение того, что | Активный ученик, обладающийлидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер класса или параллели, школы, принимающийактивное участие в жизни школы. Член |   |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.).3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлениирежима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и ихдостижении) Вовлечение в мероприятия школьного сообщества. | РДШ. Волонтеры. |   |
| Ученик в условияхадаптации. | Вновьприбывшие в школу учащиеся. | Включение ученика в систему взаимоотношен ий коллектива школы и класса. Психоэ моциональная поддержка для адаптации вновом коллективе. | 1. Знакомство с традициями, особенностями школы и класса.
2. Помощь с организацией образовательного процесса.
3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.
 | Активный ученик, обладающийлидерским и организаторскими качествами. | Ученик, обладающий лидерскимикачествами или ученик, пассивный, отстраненный от коллектива. |
| **Учитель – учитель** | Молодойпедагог - предметник. | Молодые специалисты–предметники (стаж до 3 | Методическая поддержка по конкретному предмету дляприобретения | 1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.
2. Помочь учителю, опираясь в
 | Наставник – предметник.Опытный педагог одного и того жепредметного | Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),испытывающий |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | лет) | необходимых профессиональ ных навыков и закрепления на месте работы. | своей деятельности надостижения педагогической науки и передовогопедагогического опыта, творчески внедрять идеи вучебно-воспитательный процесс.3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4.Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающегопедагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике. | направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельныхдисциплин. | трудности с организациейучебного процесса по своемупредмету, с взаимодействием с обучающимися,другими педагогами, родителями. |

1. **Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа» на 2020 - 2021 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 образования Российской Федерации № Р-145 от

25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».1. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.
 | ноябрь | Лаврентьева О.Е., директор школы |
| Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «Барашевская СОШ» | 1. Издание Приказа о внедрении Целевой модели наставничества в МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа».
2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа».
3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа».
4. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества в МБОУ

«Барашевская средняя общеобразовательная школа».1. Издание приказа о назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ «Барашевская средняя общеобразовательная школа».
 | ноябрь | Лаврентьева О.Е.,директор школы |
| Выбор форм и программнаставничества исходя из потребностей школы. | 1. Проведение мониторинга по выявлениюпредварительных запросов от потенциальныхнаставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы. | декабрь | Шалманова Е. И., куратор Целевой модели наставничества |
|  |  | 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой моделинаставничества. Выбор форм и программ наставничества. |  | Лаврентьева О.Е.,директор школы |
|  |  | 3. Сформировать банк программ по двум формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель». |  | Шалманова Е. И., куратор Целевой модели наставничества |
|  |  | Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества | 1. Проведение педагогического совета.
2. Проведение родительских собраний.
3. Проведение ученической конференции.
4. Проведение классных часов.
5. Информирование через страницу наставничества на сайте школы.
6. Информирование внешней среды.
 |   | Лаврентьева О.Е.,директор школыадминистрация школы, классные руководители |
| 2. | Формирование базы наставляемых | Сбор данных о наставляемых | 1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества.
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 третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.
4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа

методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта. | декабрь | Шалманова Е. И., куратор Целевой модели наставничества |
|  |  | Формирование базы наставляемых. | 1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.
2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.
 | декабрь | Шалманова Е. И., куратор Целевой модели наставничества |
| 3. | Формирование базы наставников | Сбор данных о наставниках. | 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.
2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.
 | декабрь | Шалманова Е. И., куратор Целевой модели наставничества |
| 3. Проведение мероприятия (круглый стол) дляинформирования и вовлечения потенциальных наставников. | декабрь | Лаврентьева О.Е.,директор школы |
| Формирование базы наставников | 1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.
2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.
 | декабрь | Шалманова Е. И., куратор Целевой модели наставничества |
| 4. | Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальныхнаставников. | 1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. | январь | Шалманова Е. И., куратор Целевой модели наставничества |
| Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. | январь | Шалманова Е. И., куратор Целевой модели наставничества |
| 2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ играфиков обучения наставников. | январь | Лаврентьева О.Е.,директор школы |
| 3. Организовать «Школу наставников» ипровести обучение. | январь | Шалманова Е. И., куратор Целевой модели наставничества |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 групповой встречи.
4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.
 | февраль | Шалманова Е. И., куратор Целевой модели наставничества |
| Закрепление наставнических пар / групп | 1. Издание приказа «Об утверждениинаставнических пар/групп». | февраль |  |
| 2. Составление планов индивидуальногоразвития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. | февраль | наставники |
| 3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника. | 2020-2021учебный год | Шалманова Е. И., куратор Целевой модели наставничестваКравцова О. В., педагог-психолог |
| 6. | Организация и осуществление работы наставнических пар /групп | Организация комплекса последовательных встречнаставников и наставляемых. | 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.
5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
 | 2020 -2021учебный год | наставники |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Организация текущего контроля достижения планируемых результатовнаставниками. | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки. | 2020 -2021учебный год |  |
| 7. | Завершение наставничества | Отчеты по итогам наставнической Программы. | 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.
2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.
3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
 | май - июнь | Шалманова Е. И., куратор Целевой модели наставничестваПоколева Н. Г., председатель МО классных руководителей |
| Мотивация и поощрения наставников. | 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.
2. Благодарственные письма партнерам.
3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»
 | май-июнь | Лаврентьева О.Е.,директор школы |
| 1. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы
2. Проведение школьного конкурса

профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара ". | май-июнь | Шалманова Е. И., куратор Целевой модели наставничестваНазарова С. А. |

1. **Приложения**

## 1. Результаты мониторинг реализации программы наставничества.

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

Среди оцениваемых параметров:

* сильные и слабые стороны программы наставничества;
* возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
* процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
* процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
* процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
* количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
* процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик – ученик»
* процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – учитель»

Таблица 2

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

|  |  |
| --- | --- |
| Индикаторы оценки | Оценка результатов программы |
| на входе2020 | на выходе2021 |
| Вовлеченность обучающихся в образовательныйпроцесс. |  |  |
| Успеваемость учащихся по школе |  |  |
| Качество обучения по школе. |  |  |
| Процент учащихся, желающих высокой школьнойуспеваемости |  |  |
| Уровень сформированности гибких навыковучащихся. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих объединениядополнительного образования. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих спортивные секции |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в программахразвития талантливых обучающихся. |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях нашкольном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участиев олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне  |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях навсероссийском уровне  |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в волонтерскойдеятельности. |  |  |
| Доля успешно реализованных творческих иобразовательных проектов. |  |  |
| Доля обучающихся с ограниченнымивозможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества. |  |  |
| Число обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН. |  |  |
| Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практикмолодого специалиста от общей доли молодых специалистов. |  |  |
| Участие молодых учителей в профессиональныхконкурсах, фестивалях. |  |  |
| Количество молодых специалистов успешнопрошедших процедуру аттестации. |  |  |
| Уровень закрепляемости молодых специалистов вшколе. |  |  |
| Доля учащихся, имеющих пропуски понеуважительной причине (желание посещения школы учащимися). |  |  |
| Уровень личностной тревожности учащихся. |  |  |
| Эмоциональное состояние при посещении школы |  |  |
| Количество жалоб от родителей и педагогов, |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| связанных с социальной незащищенностью иконфликтами внутри коллектива обучающихся |  |  |
| Уровень психологического климата впедагогическом коллективе |  |  |
| Уровень психоэмоционального состоянияспециалистов |  |  |
| Уровень профессионального выгорания педагогов. |  |  |
| Уровень удовлетворенности своей профессиейпедагогов |  |  |
| Количество конфликтов с педагогическим иродительским сообществами. |  |  |