

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 2 с.п.Барсуки»

ПРИКАЗ

от 03.08.2021 г. №416

О внедрении целевой модели наставничества

В соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р -145 " Обутверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций ,осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным , дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования , в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися ", с целью достижения результата показателя регионального проекта «Современная школа » национального проекта «Образование » №8.1 « Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организацийвовлечены в различные формы сопровождения и наставничества » (на 31.12.2024 г.),

ПРИКАЗЫВАЮ :

1. Внедрить в ГБОУ «СОШ № 2 с.п.Барсуки» целевую модель наставничества .
2. Утвердить :
 - 2.1. «дорожную карту » реализации целевой модели наставничества обучающихся ГБОУ«СОШ № 2 с.п.Барсуки» на 2021-2022 учебный год (Приложение 1);
 - 2.2. планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения целевой моделинаставничества в ГБОУ «СОШ № 2 с.п.Барсуки» (далее – Планируемые результаты) на период с2021 г. по 2024 г. (Приложение 2);
 - 2.3. Положение о наставничестве в ГБОУ «СОШ № 2 с.п. Барсуки » на 2021-2024 гг. (Приложение 3);
 - 2.4. программу целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ№ 2 с.п.Барсуки» (Приложение 4);
 - 2.5. сроки внедрения целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ № 2 с.п.Барсуки» : с 01.сентября 2021 г. по 25 декабря 2024 г.;
 - 2.6. сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества в ГБОУ СОШ 2 с.п.Барсуки: ежегодно , с 01сентября по 20 декабря .
3. Назначить кураторами внедрения целевой модели наставничества заместителей : Хильдехороеву С.М.. –1-4 кл; Дудургову Т.Х..- 5-11; .
4. Кураторам ЦМН :
 - 4.1. организовать реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в сроки , установленные «Дорожной картой »;
 - 4.2. обеспечить достижение результатов (показателей эффективности) внедрения целевой модели наставничества в ГБОУ «СОШ № 2 с.п.Барсуки» на уровне не ниже Планируемых результатов , утвержденных данным приказом .
 - 4.3. разместить нормативные документы по внедрению ЦМН на официальном сайте ГБОУ«СОШ №2 с.п.Барсуки».
5. Контроль за исполнением оставляю за собой .

Директор школы :

Дзязикова Н.У.

С приказом ознакомлены :

Приложение № 1 к приказу

№416 от 03.08.2021

«Дорожная карта »Реализация целевой модели наставничества в ГБОУ «СОШ № 2 с.п. Барсуки»

2021-2022 учебный год

№ Наименования

этапа Мероприятия Содержание деятельности Сроки Ответственные

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества 1.Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р -145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества , обучающихся для организаций , осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным , дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования , в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися ».

2.Подготовка системных папок по проблеме наставничества .

3.Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели .август 2021 г. директор школы ,администрация школы .

Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ № 2 с.п. Барсуки

1.Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ №2 с.п. Барсуки».

2.Разработка и утверждение Положения о наставничестве в ГБОУ СОШ № 2 с.п. Барсуки

3.Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ№ 2 с.п.Барсуки.

4.Разработка и утверждение «дорожной карты » внедрение системы наставничества в ГБОУ СОШ №2 с.п. Барсуки.август 2021 г. директор школы , администрация школы .

5.Назначение куратора внедрение Целевой модели наставничества ГБОУ СОШ№2 с.п. Барсуки.(издание приказа)

Выбор формы и программ наставничества исходя из потребностей школы

1.Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы .Август -Сентябрь 2021 г. Заместителя директора

2.Проведение административного совещания по вопросам реализации

целевой модели наставничества . Выбор форм и программ наставничества .Август
2021 г. директор школы

3.Сформировать банк программ по форме наставничества «Ученик –ученик ».Август-
Сентябрь

2021 г. Кураторы целевой модели наставничества

Информирование родителей , педагогов ,обучающихся о возможностях и целях
целевой модели наставничества

1.Проведение педагогического совета .

2.Проведение родительского собрания .

3.Проведение ученической конференции .

4.Проведение классных часов .

5.Информирование на сайте школы .

6.Информирование внешней средой .Август -

Сентябрь 2021 г. директор школы , администрация школы , классные руководители

2. Формирование

базы наставляемых Сбор данных о наставляемых1.Проведение анкетирования среди
обучающихся/педагогов , желающих принять участие в программе наставничества .

2.Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних
участников программы и согласие 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 Сентябрь
2021 г. Заместители директораличных дел , анализа методической работы ,
рекомендаций аттестаций ,
анализа анкет профстандарта .

Формирование базы наставляемых1.Формирование базы данных наставляемых из
числа педагогов .

2.Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся .Сентябрь
2021 г.Директор ,кураторы целевой модели наставничества

3. Формирование базы наставников Сбор данных о наставниках1.Проведение
анкетирования среди потенциальных наставников ,
желающих принять участие в программе наставничества .

2.Сбор согласий на обработку персональных данных .Сентябрь

2020 г. Кураторы целевой модели наставничества

3.Проведение мероприятий (круглый стол) для информирования и
вовлечения потенциальных наставников .Сентябрь

2021 г. директор школы

Формирование базы наставников1.Формирование базы данных наставников из
числа педагогов .

2.Формирование базы данных наставников из числа обучающихся .Август -
Сентябрь

2021 г. Кураторы целевой модели наставничества

4. Отбор и обучение наставников Выявление наставников , входящих в базу потенциальных наставников
1.Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы .Август 2021 г. Заместители директора
Обучение наставников для работы с наставляемыми

1.Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности .Август 2021 г. Заместители директора

2.Издать приказ об организации «Школы наставников » с утверждением программ и графиков обучения наставников .Сентябрь 2021 г. директор школы

3.Организовать «Школу наставников » и провести обучение . Сентябрь - Октябрь 2021 г Заместители директора кураторы 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 .Сентябрь 2021 г. Заместители директора кураторы целевой модели наставничества

Закрепление наставнических пар/групп
1.Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп ». Сентябрь 2021 г. директор школы

2.Создание планов индивидуального развития наставляемых , индивидуальные траектории обучения .Сентябрь 2021 г. Наставники

3.Организация психологического сопровождения наставляемым , не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника .Сентябрь 2021 г. Психологи .

6. Организация и осуществление работы наставнических Организация комплекса последовательных встреч

1.Проведение первой , организационной , встречи наставника и наставляемого .

2.Проведение второй , пробной рабочей , встречи наставника и наставляемого .2021-2022 учебный год Наставники пар/групп наставников и наставляемых

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 .

Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками Анкетирование . Форма анкет обратной связи для промежуточной оценки . Январь 2022 г. Кураторы целевой модели наставничества

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 .Январь 2021 г. Куратор целевой модели наставничества Мотивация и поощрение 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 ».Январь 2021 г. директор школы
- 4.Публикация результатов программы наставничества , лучших наставников , информации на сайтах школы и организаций партнеров .
- 5.Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года », «Лучшая пара ».Январь 2021 г. Заместители директора , кураторы целевой модели наставничества

Приложение № 2 к приказу
от 21.07.2021 №416

Планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения целевой модели наставничества

в ГБОУ СОШ№2 с.п. Барсуки .

п/п Наименование показателя 2021 г. 2022 г. 2023 г. 2024 г.

2 3 4 5 6

Доля детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет, обучающихся

ГБОУ СОШ№2 с.п.Барсуки, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого , % (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого , к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет, обучающихся ГБОУ СОШ 2 с.п.Барсуки)

Доля детей и молодежи в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся

ГБОУ СОШ№2 с.п.Барсуки,

вошедших в программы наставничества в роли наставника , %

(отношение количества детей и молодежи в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника , к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся ГБОУ СОШ -с.п.Барсуки

Доля учителей - молодых специалистов(с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в ГБОУ СОШ -2 с.п.Барсуки

вошедших в программы наставничества в роли наставляемого , %(отношение количества учителей - молодых специалистов , вошедших в программы

наставничества в роли наставляемого , к общему количеству учителей - молодых специалистов , работающих в ГБОУ СОШ -2)

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества , % (опросный) (отношение количества наставляемых , удовлетворенных участием в программах наставничества , к общему количеству наставляемых , принявших участие в программах наставничества , реализуемых в ГБОУ СОШ-№ 2)

Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества , % (опросный) (отношение количества наставников , удовлетворенных участием в программах наставничества , к общему количеству наставников , принявших участие в программах наставничества , реализуемых в ГБОУ СОШ -2)

Приложение № 3 к приказу

от 21.07.2020 №74 о/д

ПОЛОЖЕНИЕ

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ГБОУ «СОШ № 2 с.п. Барсуки»

Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в ГБОУ СОШ 2(далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации » (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р -145 « Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций , осуществляющих деятельность по общеобразовательным , дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования , в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися ».

1.2. Целевая модель наставничества (далее школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным , дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа ", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка " национального проекта "Образование ".

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого , регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества .

2.Основные понятия и термины

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

2.2. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы , участники которой находятся в заданных обстоятельствах ролевой ситуации , определяемой

основной деятельностью и позицией участников .

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

2.4. Наставляемый - участник программы наставничества , который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные , личные и профессиональные задачи , приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции .

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

2.6. Куратор - сотрудник школы , осуществляющей деятельность по общеобразовательным , дополнительным общеобразовательным программам , который отвечает за организацию программы наставничества .

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

2.8. Благодарный выпускник - выпускник школы , 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 .).

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого , необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности , а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки , самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся , педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов .

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются :

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели ;
- разработка и реализация программ наставничества ;
- реализация кадровой политики , в том числе : привлечение , обучение и контроль за деятельностью наставников , принимающих участие в программе наставничества ;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества ;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся , молодых специалистов и педагогов , участвующих в программах наставничества ;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе ;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик ;

·обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников , задействованных в реализации целевой модели наставничества , в формате непрерывного образования .

4.Организационные основы наставничества

4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы .

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор , заместитель директора школы по учебно - воспитательной работе .

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы .

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

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

4.6. Наставляемым могут быть обучающиеся :

- проявившие выдающиеся способности ;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты ;
- с ограниченными возможностями здоровья ;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию ;
- имеющие проблемы с поведением ;
- не принимающие участие в жизни школы , отстраненных от коллектива .

4.7. Наставляемыми могут быть педагоги :

- молодые специалисты ;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания , хронической усталости ;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы ;
- желающие овладеть современными программами , цифровыми навыками , ИКТ компетенциями и т.д .

4.8. Наставниками могут быть :

- обучающиеся , мотивированные помочь сверстникам в образовательных , спортивных , творческих и адаптационных вопросах ;
- педагоги и специалисты , заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы ;
- родители обучающихся - активные участники родительских советов ;
- выпускники , заинтересованные в поддержке своей школы ;
- сотрудники предприятий , заинтересованные в подготовке будущих кадров ;
- успешные предприниматели или общественные деятели , которые чувствуют потребность передать свой опыт ;
- ветераны педагогического труда .

4.9. 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) .

4.10. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии .

4.11. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников .

4.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества .

4.13. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы .

4.14. С наставниками , приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе .

5.Реализация целевой модели наставничества .

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества , исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества : «Ученик - ученик » , «Учитель - учитель » , «Учитель - ученик » .

5.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик » «Учитель - учитель » , «Учитель - ученик » на ученической конференции , педагогическом совете и родительском совете .

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый .

·Проведение первой , организационной , встречи наставника и наставляемого .

·Проведение второй , пробной рабочей , встречи наставника и наставляемого .

·Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым .

·Регулярные встречи наставника и наставляемого .

·Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого .

5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года .

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании .

6.Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества .

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

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов :

·оценка качества процесса реализации программы наставничества ;

·оценка мотивационно-личностного , компетентностного , профессионального роста участников , динамика образовательных результатов .

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе " и "выходе " реализуемой программы .

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период

наставничества : промежуточный и итоговый .

6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки .

7.Обязанности наставника :

- Знать требования законодательства в сфере образования , ведомственных нормативных актов , Устава ГБОУ «СОШ №2 с.п.Барсуки» , определяющих права и обязанности .
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества .
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития .
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия , взаимообогащения и открытого диалога .
- Ориентироваться на близкие , достижимые для наставляемого цели , но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее .
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого , и указывает на риски и противоречия .
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию , но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения .
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку , мотивирует подталкивает и ободряет его .
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого , корректировать его поведение в школе , привлекать к участию в общественной жизни коллектива , содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы , с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами .

8.Права наставника :

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

9.Обязанности наставляемого :

- Знать требования законодательства в сфере образования , ведомственных нормативных актов , Устава ГБОУ «СОШ №2 с.п.Барсуки» , определяющих права и обязанности .
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества .

·Выполнять этапы реализации программы наставничества .

10.Права наставляемого :

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы , связанной с наставничеством .
 - Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур .
 - Рассчитывать на оказание психологического сопровождения .
 - Участвовать в школьных , региональных и всероссийских конкурсах наставничества .
 - Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя .
11. Механизмы мотивации и поощрения наставников .
- 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 +";
 - 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 .

·Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений , касающихся развития школы .

12.Документы , регламентирующие наставничество

·К документам , регламентирующим деятельность наставников , относятся :

·Положение о наставничестве в ГБОУ «СОШ №2 с.п.Барсуки» ;

·Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества ;

·целевая модель наставничества в ГБОУ «СОШ №2 с.п.Барсуки» .

·Дорожная карта внедрения системы наставничества в ГБОУ «СОШ №2 с.п.Барсуки» .

·Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества в ГБОУ «СОШ №2 с.п.Барсуки» .

·Приказ об организации «Школы наставников » с утверждением программ и графиков обучения наставников .

·Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп ».

Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества »

Приложение № 4 к приказу

№74 от 21.07.2020 г.

ГБОУ «СОШ №2 с.п.Барсуки»

программа целевой модели наставничества в ГБОУ «Сош №2 с.п.Барсуки»

1.Пояснительная записка .

Настоящая целевая модель наставничества ГБОУ «СОШ №2 с.п.Барсуки» ,

осуществляющего общеобразовательную деятельность по общеобразовательным ,

дополнительным общеобразовательным программам (далее-целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа », « Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка » национального проекта «Образование ».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого , необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности , а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки , самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся , педагогических работников (далее-педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ГБОУ «СОШ №2 с.п.Барсуки» .

Создание целевой модели наставничества ГБОУ «СОШ №2 с.п.Барсуки» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте , учитывая потребности молодых педагогов , предупреждать отток кадров , а также создать условия для помощи всем педагогам , имеющим профессиональный дефицит .

В программе используются следующие понятия и термины .

Наставничество – универсальная технология передачи опыта , знаний , формирование 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 ожидаемого результата .

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

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

Куратор – сотрудник организации , осуществляющих деятельность по образовательным , 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 , результатов 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 , уточнение , 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 .

2.Нормативные основы целевой модели наставничества .

Нормативно правовые акты международного уровня .

·Конвенция о правах ребенка , одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.

·Всеобщая Декларация добровольчества , принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердама , январь , 2001 год).

·Революция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы ».

Нормативно правовые акты Российской Федерации .

·Конституция Российской Федерации .

·Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации ».

- Стратегия развития волонтерского движения в России , утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.).
 - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года , утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403- р.
 - Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996- р).
 - Гражданский кодекс Российской Федерации .
 - Трудовой кодекс Российской Федерации .
 - Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях ».
 - Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях ».
 - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях ».
 - Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р -143 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 ».
- Нормативно правовые акты ГБОУ «СОШ №2 с.п.Барсуки» .
- Устав государственного бюджетного общеобразовательного учреждения СОШ №2 с.п.Барсуки.
 - Программа развития ГБОУ СОШ №2 с.п.Барсуки .
 - Отчет о результатах самообследования деятельности государственного бюджетного общеобразовательного учреждения СОШ №2 с.п.Барсуки .
 - Положение о педагогическом совете .
 - Положение о методическом совете .
- 3.Задачи целевой модели наставничества ГБОУ СОШ №2 с.п.Барсуки .

- 1.Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты » внедрение целевой модели .
- 2.Разработка и реализация программ наставничества .
- 3.Реализация кадровой политики , в том числе : привлечение , обучение и контроль за деятельностью наставников , принимающих участие в программе наставничества .
- 4.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества .
- 5.Осуществление персонафицированного учета обучающихся ,

молодых специалистов и педагогов , участвующих в программе наставничества .

6.Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе .

7.Формирование баз , данных Программы наставничества и лучших практик .

8.Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников , задействованных в реализации целевой модели наставничества , в форме 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 образовательного климата в образовательной организации как среди обучающихся , так и внутри педагогического коллектива , связанное с выстраиванием долгосрочных и психологических 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 построение индивидуальных образовательных траекторий .

9.Рост числа обучающихся , прошедших профориентационные мероприятия .

10.Формирование осознанной позиции , необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации .

11.Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества .

12.Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития , карьерных и иных возможностях .

13.Повышение уровня сформированной 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 программе развития талантливых обучающихся .

16.Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе : психологические , организационные и социальные .

17.Включение в систему наставнических отношении детей с ограниченными возможностями здоровья .

5.Структура управления реализацией целевой модели наставничества ГБОУ СОШ №2 с.п.Барсуки Уровни структуры Направления деятельности . Комитет по молодежной политике Ростовской области .1.Осуществление государственного управления в сфере образования .

2.Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества ;

3.Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества .

ГБУ дополнительного образования Республики Ингушетия , и институт повышения квалификации и переподготовки работников образования

.1.Организационная , методическая , экспертно -консультационная ,информационная иподдержка участников внедрения целевой модели наставничества .

2.Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества .

3.Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся , педагогов и молодых специалистов Ростовской области .

4.Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций ; предприятий и организаций Республики Ингушетия ; государственных бюджетных учреждений культуры и досуговой деятельностью .

Управление образования Назрановского муниципального района .1.Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества ;

2.Обеспечивает развитие инфраструктуры , потенциально - технических ресурсов и кадрового потенциала ГБОУ СОШ №2 с.п.Барсуки, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным , дополнительным общеобразовательным программам .

3.Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций ; предприятий и организаций муниципалитета ; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта ; юридических и физических лиц , чья деятельность связана с образовательной , спортивной , культурной и досуговой деятельностью ГБОУ СОШ №2 с.п.Барсуки. 1.Разработка и утверждение комплекта нормативных документов , необходимых для внедрения целевой модели наставничества ГБОУ СОШ №2 с.п.Барсуки

2.Разработка целевой модели наставничества ГБОУ СОШ №2 с.п.Барсуки 3.Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрение целевой модели ГБОУ СОШ №2 с.п.Барсуки

- 4.Реализация программ наставничества .
 - 5.Реализация кадровой политики в программе наставничества .
 - 6.Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества ГБОУ СОШ №2 с.п.Барсуки
 - 7.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества .
- Куратор целевой модели наставничества ГБОУ СОШ №2 с.п.Барсуки

- 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 лица за направления форм наставничества 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 ».
- 3.Реализация Форма наставничества «Учитель-ученик ».
- 6.Кадровая система реализации целевой модели наставничества ГБОУ СОШ №2 с.п.Барсуки

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 , личные и профессиональные задачи , приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции .
 - 2.Наставник – участник программы , имеющий успешный опыт в достижении жизненного , личного и профессионального результата , готовый и компетентный поделится опытом и навыками , необходимыми для стимуляции и 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 педагога и подростков-будущих участников программы.

·Формирование базы наставляемых :

из числа обучающихся :

опрояривших выдающиеся способности ;одемонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты ;

ос ограниченными возможностями здоровья ;

опапавшие в трудную жизненную ситуацию ;

оимеющие проблемы с поведением ;

оне принимающие участие в жизни школы , отстраненных от коллектива .

из числа педагогов :

омолодых специалистов ;

онаходящихся в состоянии эмоционального выгорания , хронической усталости ;

онаходящихся в процессе адаптации на новом месте работы ;

ожелающими овладеть современными программами , цифровыми навыками , ИКТ компетенциями и т.д .

·Формирование базы наставников из числа :

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

о педагогов и специалистов , заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы ;

ородителей обучающихся-активных участников родительских или управляющих советов ;

овыпускников , заинтересованных в поддержке своей школы ;

осотрудников предприятий , заинтересованных в подготовке будущих кадров ;

оуспешных предпринимателей или общественных деятелей , которые чувствуют потребность передать свой опыт ;

оветеранов 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 целевой модели наставничества ГБОУ СОШ №2 с.п.Барсуки

Этапы Мероприятия Результаты

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 .

5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. Дорожная реализация 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. Формированная база наставляемых с картой запросов.

Формирование базы наставников

1. 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, театральные и Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);

- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы;

- родителей обучающихся-активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией;

2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможны пересечения с выпускниками);

- успешных предпринимателей или

общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

- представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Отбор и обучение наставников

1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.

2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.

1. Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.

2. Собеседование с наставниками.

3. Программа обучения.

Организация хода наставнической программы Закрепление гармоничных и

продуктивных отношений в наставнической паре/группе так , чтобы они были максимально комфортными , стабильными и результативными для обеих сторон .

Работа в каждой паре/группе включает :

- встреча-знакомство ,
- пробную рабочую встречу ,
- встречу планирование ,
- комплекс последовательных встреч ,Мониторинг :
- сбор обратной связи

от наставляемых – для мониторинга

динамики влияния программы на наставляемых ;

- сбор обратной связи от наставников , наставляемых и к у р а т о р о в – д л я

·итоговую встречу . мониторинга эффективности реализации программы .

Завершение программы наставничества1.Подведение итогов работы каждой пары/группы .

2.Подведение итогов программы школы .

3.П у б л и ч н о е п о д в е д е н и е и т о г о в и

популяризация практик .Собраны лучшие наставнические практики .

Поощрение наставников .

8.Формы наставничества ГБОУ СОШ №2 с.п.Барсуки

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

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ №2 с.п.Барсуки в данной целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества : «Ученик-ученик » , «Учитель-учитель » .

8.1. Форма наставничества «Ученик-ученик » .

Цель :разносторонняя поддержка обучающегося 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 и спортивных результатов .
- 3.Развитие гибких навыков и метакомпетенций .
- 4.Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды .
- 5.Оказание 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 различных видах учета .

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 и организационными качествами , нетривиальностью мышления .

·Ученик , демонстрирующий высокие образовательные результаты .

·Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований .

·Лидер класса или параллели , принимающий активное участие в жизни школы .

·Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений .Социально и ценностно – дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени , демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением , не принимающим участие в жизни школы , отстраненный от коллектива .

Обучающийся с особыми образовательными потребностями , нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов .

Возможные варианты программы наставничества «Ученик-ученик» . Формы взаимодействия Цель «Успевающий-неуспевающий» Достижение лучших образовательных результатов «Лидер-пассивный» Психозмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с 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 в форме «Ученик - ученик» .Ученическая конференция

Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества . Анкетирование . Собеседование .

Использование базы наставников .

Обучение наставников . Обучение проводится куратором .

Проводить отбор учащихся ,имеющих особые образовательные потребности , низкую учебную мотивацию , проблемы с адаптацией в коллективе , не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе

наставничества . Анкетирование . Листы опроса . Использование базы наставляемых .
Формирование пар , групп . После личных встреч , обсуждение
вопросов . Назначения куратором . Наставляемый улучшает свои образовательные
результаты , он интегрирован в школьное сообщество , повышение мотивации
и осознанности . Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект ,
улучшение показателей) . Улучшение образовательных результатов , посещаемости .
Рефлексия реализации форм наставничества . Анализ эффективности реализации
программы .

Наставник получает уважаемый и заслуженный статус . Чувствует свою причастность
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 ,
позволяющие реализовать 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. Ориентирование начинающего педагога на творческое использование
передового педагогического опыта в своей деятельности .
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в
целях его закрепления в образовательной организации .
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога .

Результат :

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

Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учитель»

Наставник Наставляемый

Молодой специалист Педагог

·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. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представления о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Типы наставников Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Наставник – консультант Наставник - предметник

Создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавание отдельных дисциплин.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель-учитель»

Формы взаимодействия Цель «Опытный педагог-молодой специалист» Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.

«Опытный классный руководитель -

молодой специалист» Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классом коллективом и закрепление на месте работы.

«Лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий проблемы Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

«педагог новатор-консервативный педагог» Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.

«Опытный предметник-неопытный предметник» Методическая поддержка по конкретному предмету.

Схема реализации форм наставничества «Учитель-учитель»

Этапы реализации. Мероприятия.

Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель»

».Педагогический совет. Методический совет.

Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов , самостоятельно выражающих желание помочь педагогу . Анкетирование .

Собеседование . Использование базы наставников . Обучение наставников .

Проводиться при необходимости . Проводить отбор педагогов , испытывающих профессиональные проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества . Анкетирование . Листы опроса . Использование базы наставляемых . Формирование пар , групп . После встреч , обсуждение вопросов . Повышение квалификации наставляемого , закрепление в профессии . Творческая деятельность .

Успешная адаптация . Тестирование . Проведение мастер - классов , открытых уроков .

Рефлексия реализации форм наставничества . Анализ эффективности реализации программы .

Наставник получает уважаемый и заслуженный статус . Поощрение на педагогическом совете или методический совет школы .

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как сбор , обработки , хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементов .

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять , как происходит процесс наставничества , какие происходят изменения во взаимодействии 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 , компетентного , профессионального роста участников , динамика образовательных результатов .

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 , качество 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 программ 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 соответствий 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 социального и профессионального благополучия , расхождения между ожиданиями и реальными участниками 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 предложение о наличии положительной динамики влияния программы 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 влияние 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 наставничества ;

- Определение условий эффективности программы наставничества ;

- Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами ;

- Сравнение характеристики 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 +» .

- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»

- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся .

- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений , касающихся развития школы .

