

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| Полное наименование Программы | Программа наставничестваМБОУ Палагайской СОШ |
| Решение об утверждении Программы | Приказ № 28/1 от 30 марта 2022 г. |
| Авторы-разработчики Программы | Булдакова Л.Г.., директор школы Абашева И.Н.., заместительдиректора по УР. |
| Нормативно-правовая база | Федеральный уровень:Распоряжение Правительства РоссийскойФедерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года;* Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 (О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года;
* Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года

№ Р-145 (Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций,осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным,дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практикобмена опытом между обучающимися; Уровень субъекта РФ:* Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О Наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от

29 ноября 2014 г. № 2403-Р Министерству образования и науки УдмуртскойРеспублики»;* Паспорта национального проекта

«Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24. 12.2018№ 1б);* Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенкa» (утв. Координационным

комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года № 8);* Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | создания единой системы научно- методического сопровожденияпедагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республики»;- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года№ 255 «Об организации работы повнедрению Региональной целевой модели наставничества педагогическихработников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».Муниципальный уровень:Приказ УО №68 от 11-05-2022 «Об организации работы по мониторингу целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организнУровень образовательной организации:Приказ МБОУ Палагайской СОШ № 28/1 от 30.03.2022 «Об организации работы по внедрению целевой модели наставничествапедагогических работников и обучающихся» |
| Цель Программы | 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 |
| Задачи Программы | 1. Разработка и реализация мероприятий

дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.1. Разработка и реализация Программы наставничества.
2. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе наставничества.
3. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и

педагогов, участвующих в программах наставничества.1. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
2. Формирования баз данных программ
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | наставничества и лучших практик.9. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования. |
| Ожидаемые результаты | 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.1. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
2. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
4. Построение индивидуальных образовательных траекторий.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Реализуемые формы наставничества | В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества:1) «педагог – педагог» |
| Структура управления реализацией Программы | Уровни структуры:1. Директор, администрация школы
2. Куратор внедрения модели наставничества
3. Наставники VI.Наставляемый
 |
| Система мониторинга | 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.
 |
| Механизмы мотивации и поощрения наставников | * Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
* Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года".
* Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте школы ,

в школьной газете* Награждение грамотами школы "Лучший наставник"
 |

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

# Актуальность разработки Программы наставничества

Актуальность разработки программы заключается в использовании технологии наставничества как успешного способа решения различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива:

* + - закрепление молодых педагогов в образовательной организации, повышение их профессионального уровня, а также создание комфортной профессиональной среды;
		- создание условий для развития одаренных обучающихся и обучающихся с ОВЗ.

# Цель и задачи Программы наставничества

**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 до 17 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ Палагайской СОШ.

# Задачи:

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.
2. Разработка и реализация Программы 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. Организация взаимодействия обучающихся в рамках деятельности ШУС (Школьное Ученическое Самоуправление)
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.

# Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации:

обучающиеся, молодые специалисты, педагоги, родители, выпускники.

* 1. **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.

**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 РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

**НАСТАВНИЧЕСТВА**

Данная программа разработана на основе нормативно-правовых документов в области наставничества Федерального уровня, Удмуртской Республики, Управления образования Юкаменского района.

Кроме того, в основу разработки положены:

* Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

Палагайская средняя общеобразовательная школа.

* Отчет по результатам самообследования ;
* Положение о Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся .

Программа наставничества связана:

* + с реализацией проектов национального проекта «Образование»:

«Современная школа»; «Успех каждого ребѐнка»; «Учитель будущего».

* + с развитием волонтерского движения в школе.
	+ с основными образовательными программами НОО, ООО, СОО;
	+ с Программой воспитания ;
	+ с планами социально-психологической службы (в том числе работа с детьми с ОВЗ и подростками групп риска).
1. **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Ожидаемыми результатами Программы наставничества являются:

1. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
2. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
5. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

# 3. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности.** |
| Директор школы и администрация | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.
2. Разработка Программы наставничества.
3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества.
4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.
5. Назначение куратора.
6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
 |
| Куратор | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.
2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества
4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.
5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.
6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
 |
| Наставник | 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития

наставляемых совместно с куратором.1. Разработка персонализированных программ наставничества.
2. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого;
3. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;
4. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого;
5. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
 |
| Наставляемый | 1. Решение поставленных задач через взаимодействие снаставником. |

1. **КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В процессе реализации Программы 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 Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

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

из числа педагогов:

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

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* ветеранов педагогического труда.

Куратор определяет ответственных по направлениям наставничества.

Текущая деятельность куратора осуществляется во взаимодействии с ответственными по направлениям наставничества.

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 ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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 / педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества через мониторинг.
2. Сбор и систематизация запросов от

потенциальных наставляемых. | Сформированная база наставляемых |
| Формирование базы наставников | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: | Формирование базы наставников, которые будут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;* родителей обучающихся – активных участников управляющего и

попечительского советов, |  |
| Обучение наставников | Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми наставниками.
2. Собеседование с наставниками.
3. Программа обучения.
 |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести Круглый стол с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.
2. Зафиксировать сложившиеся пары в

специальной базе куратора. | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу врамках Программы |
| Организация и осуществление работы наставнических пар/групп | Закрепление гармоничных и продуктивных отношенийв наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильнымии результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | Мониторинг:* сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния

программы на наставляемых;* сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга

эффективности реализации |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | программы. |
| Завершение | 1.Подведение итогов работы каждой | Собраны лучшие |
| реализации | пары/группы. | наставнические практики. |
| программы | 2. Подведение итогов программы | Поощрение наставников. |
| наставничества | школы. Определение Лучшего |  |
|  | наставника. |  |
|  | 3. Подведение итогов и |  |
|  | популяризация практик. Проведение |  |
|  | Конференции |  |

1. **ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

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

1. «ученик – ученик»;
2. «Учитель – ученик».

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

1. «педагог – педагог»,

**7.1 Форма наставничества «Ученик-Ученик» Цель -** улучшение образовательных результатов и мотивации.

# Задачи:

− помочь в определении личных образовательных перспектив;

− научить решать конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные;

− помочь в осознанном выборе дальнейших траекторий обучения;

− помочь в формировании навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

− помочь в приобретении нового опыта и развитии новых навыков и компетенций;

− формирование устойчивого школьного сообщества.

# Ожидаемые результаты:

* 1. повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития и самореализации;
	2. снижение доли ценностно-дезориентированной молодежи;
	3. активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
	4. улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

# Характеристика участников формы наставничества «ученик – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Кто может быть | Пассивный | Активный |
| Ответственный, социально- | Низко мотивированный, | Мотивированный к |
| активный ученик с выраженной | дезориентированный | получению большего |
| гражданской и ценностной | ученик старших классов, | объема информации о |
| позицией, мотивированный к | не имеющий желания | карьерных и |
| самосовершенствованию и | самостоятельно выбирать | образовательных |
| преобразованию окружающей среды.* Участник образовательных, спортивных, творческих проектов.
* Человек увлекающийся и способный передать свою

«творческую энергию» и интересы другим людям. | образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах,равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества | возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения |
| - Человек, являющийся образцом для подражания в планемежличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности |  |  |
| . |  |  |

**Варианты ролевых моделей наставничества «ученик – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Успевающий – неуспевающий» | Классический вариант поддержки для улучшенияобразовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины |
| «Лидер – равнодушный» | Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбортраектории, включение в школьное сообщество |
| «Равный – равному» | Обмен навыками, например, когда наставник обладаеткритическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность |

|  |  |
| --- | --- |
| «Куратор – автор проекта» | Совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовыватьсвой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки |

# Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации. | Мероприятия |
| Представление программы наставничествав форме «ученик – ученик». | Педагогический совет. |
| Проводится отбор наставников из числаактивных учеников, самостоятельно выражающих желание помочь ученику. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Работа по плану ИРО, Альтернатива |
| Проводится отбор обучающихся, испытывающий учебные проблемы, проблемы адаптации ижелающих добровольно принять участие впрограмме наставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Творческая деятельность. Успешнаяадаптация. | Проведение всех запланированныхмероприятий. Тестирование. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете илизаседании ШУС. |

**7.3 Форма наставничества «педагог – педагог»**

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим молодому коллеге разностороннюю поддержку.

**Цель -** успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, 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 педагогическойдеятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
5. ускорить процесс профессионального становления педагога.

# Ожидаемые результаты:

1. высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы;
2. усиление уверенности в собственных силах и развитие личного

|  |  |
| --- | --- |
| творческого и педагогического потенциалов; |  |
| 1. улучшение психологического климата в школе;
2. повышение уровня образовательной подготовки;
 |  |  |  |
| 5. молодые педагоги получат необходимые | для | данного | периода |

профессиональной реализации компетенции, профессиональныесоветы и рекомендации, стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

# Характеристика участников формы наставничества

**«учитель – учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть** | **Молодой специалист** | **Педагог** |
| * Опытный педагог, имеющий
 | Имеет малый опыт | Специалист, |
| профессиональные успехи | работы (от 0 до 3 | находящийся в |
| (победитель различных | лет), | процессе адаптации на |
| профессиональных конкурсов, | испытывающий | новом месте работы, |
| автор учебных пособий и | трудности с | которому необходимо |
| материалов, ведущий вебинаров и | организацией | получать |
| семинаров). | учебного процесса, | представление о |
| * Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.
* Педагог, обладающий лидерскими, организационными и
 | с взаимодействием с обучающимися, другимипедагогами, родителями. | традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| коммуникативными навыками, |  |  |
| хорошо развитой эмпатией. |  |  |
| **Типы наставников** |  | Педагог, |
|  | находящийся в состоянииэмоционального |
| **Наставник - консультант** | **Наставник - предметник** |
|  |  |  | выгорания, хронической усталости. |
| Создает комфортныеусловия для реализации | Опытный педагогодного и того же предметного |
| профессиональных | направления, что и |  |  |
| качеств, помогает с | молодой учитель, |  |  |
| организацией | способный |  |  |
| образовательного | осуществлять |  |  |
| процесса и с решение | всестороннюю |  |  |
| конкретных | методическую |  |  |
| психолого – | поддержку |  |  |
| педагогичексих и | преподавания |  |  |
| коммуникативных | отдельных |  |  |
| проблем, | дисциплин. |  |  |
| контролирует |  |  |  |
| самостоятельную |  |  |  |
| работу молодого |  |  |  |
| специалиста или |  |  |  |
| педагога. |  |  |  |

# Варианты ролевых моделей наставничества «педагог – педагог»

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимыхпрофессиональных навыков и закрепления на месте работы. |
| «Опытный классный руководитель – молодойспециалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с класснымколлективом и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов иинициатив. |
| «Педагог новатор –консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами,цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |

**Область применения в рамках образовательной программы**

Создание педагогических проектов для их реализации в МБОУ Палагайской СОШ: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

# Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель». | Педагогический 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 формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете |

# 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 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 МБОУ Палагайской СОШ;
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 и оценку качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и

научной сферах.

# Цели мониторинга:

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

# Задачи мониторинга:

* + 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.

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.

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

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

# Задачи мониторинга:

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

# МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

* + - Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
		- Организация и проведение конференции наставников на школьном уровне.
		- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
		- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года".
		- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте школы , в школьной газете.
		- Награждение грамотами школы "Лучший наставник"

#  Программа наставничества в МБОУ Палагайской СОШ

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форма настав****ничест ва** | **Название программы** | **Целевая аудитория** | **Цели программы** | **Задачи программы** | **Характеристика наставника** | **Характеристика наставляемого** |
| **Педагог-педагог** | Молодойпедагог - предметник. | Молодые специалисты–предметник и (стаж до 3 лет) | Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональ ных навыков и закрепления на месте работы. | 1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов

потребность в непрерывном самообразовании.1. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на

достижения педагогической науки и передовогопедагогического опыта, творчески внедрять идеи вучебно-воспитательный процесс.1. 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. | Наставник – предметник.Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическуюподдержку преподавания отдельныхдисциплин. | Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организациейучебного процесса по своемупредмету, с взаимодействием с обучающимися,другими педагогами, родителями. |