

ПРИНЯТО:

педагогический совет
МБОУ «Иланская СОШ №2»
протокол №9 от 31.08.2022г.

УТВЕРЖДЕНО:

директор МБОУ «Иланская СОШ №2»
В.В. Брусенко
Приказ №142-од от 02.09.2022

РАССМОТРЕНО:

на родительском совете
МБОУ «Иланская СОШ №2»
протокол №3 от 29.08.2022г.

РАССМОТРЕНО:

на Совете старшеклассников:
МБОУ «Иланская СОШ №2»
протокол №4 от 26.08.2022г.

ПРОГРАММА**целевой модели наставничества в МБОУ «Иланская СОШ №2», Кучердаевской
СОШ-филиале МБОУ «Иланская СОШ №2»****1. Пояснительная записка.**

Настоящая программа целевой модели (далее Программа) наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Иланская средняя общеобразовательная школа №2», Кучердаевской СОШ-филиала МБОУ «Иланская СОШ №2» (далее Школа), разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества, обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письмом Минпросвещения от 23.01.2020 №МП-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- муниципальной программой наставничества «Вектор развития», утвержденной приказом №5 от 29.01.2021г., Положения «О педагогическом наставничестве в Иланском районе» утвержденном приказом №5 от 29.01.2021г. ;
- Устав МБОУ «Иланская СОШ №2» (далее ОО)

Целью программы 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 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

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.

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.

2. Задачи Программы наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» Программы
2. Разработка и реализация форм наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе наставничества.
4. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
5. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Программы наставничества, в формате непрерывного образования.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности Программы наставничества.

3. Ожидаемые результаты Программы наставничества

1. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, их адаптация, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
2. Содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых.
3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов(наставляемых) в школы, связанное с низкими образовательными результатами.
4. Рост мотивации к учебе, саморазвитию учащихся, снижение показателей их неуспеваемости.
5. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых

обучающихся.

6. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. Структура управления реализацией Программы наставничества.

Уровни структуры	Направления деятельности.
Школа	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для Программы наставничества Разработка и реализация плана (дорожной карты) мероприятий Программы. Реализация форм наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации форм наставничества.
Куратор	Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры и проведения Программы наставничества. Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставники	Разработка и реализация индивидуальных планов развития. Реализация форм наставничества «Учитель-учитель», «Ученик –ученик».
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником
Педагог-психолог	Проведение диагностики на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворённости работой наставнических пар, оказание консультативной помощи

5. Кадровая система реализации Программы наставничества

В Программе наставничества выделяются следующие главные роли: наставляемый, наставник, куратор

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников Программы.

- Формирование базы наставляемых:
 - ✓ из числа обучающихся:
 - проявивших выдающиеся способности;
 - демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
 - с ограниченными возможностями здоровья;
 - попавших в трудную жизненную ситуацию;
 - имеющих проблемы с поведением;
 - не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
 - ✓ из числа педагогов:
 - молодых специалистов;
 - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости или имеющих низкие образовательные результаты;
 - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

- Формирование базы наставников из числа:
 - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
 - педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 - родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов.

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).

6. Этапы реализации Программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	Дорожная карта реализации наставничества.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем, обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Формированная база наставляемых.
Формирование базы наставников	<p>Работа по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам); ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; ● родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов. 	Формирование базы наставников
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование потенциальных наставников. 2. Собеседование с наставниками <p>2. Программа обучения.</p>

<p>Организация хода наставнической программы</p>	<p>1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>2. Работа в каждой паре включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <p>1) сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых;</p> <p>2) сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</p>
<p>Завершение Программы наставничества</p>	<p>1. Подведение итогов работы каждой пары</p> <p>2. Подведение итогов программы.</p> <p>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Лучшие наставнические практики. • Поощрение наставников.

7. Формы наставничества

Для успешной реализации Программы наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества. Исходя из образовательных потребностей выбраны следующие формы наставничества:

7.1 Форма наставничества «Ученик –ученик».

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

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри ОО.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри 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 внутришкольном учёте и на учёте в КДНиЗП.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный

<ul style="list-style-type: none"> - активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления; - ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты; - победитель олимпиад и соревнований; - лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. - возможный участник детско -юношеских организаций и объединений. 	<p>Социально или 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.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся профессиональной поддержке в ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>
---	---	---

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».

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

Механизм 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.
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	После личных встреч, обсуждения вопросов.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

7.2 Форма наставничества «Учитель – учитель».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня; поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды

внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне; поддержка педагога имеющего профессиональное выгорание и низкие образовательные результаты.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Мотивировать педагогов на профессиональное развития в части изменения подходов к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать педагогов, в том числе молодых, на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности для достижения положительных результатов.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

5.

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. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
6. 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
<p>-Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров);</p> <p>- педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ;</p> <p>- педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник-предметник	<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости, имеющий низкие образовательные результаты</p>	
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и наставляемый		

процесса			
----------	--	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, вновь прибывший педагог»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Опытный предметник – неопытный предметник, испытывающий трудности»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Механизм реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу-наставляемому.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Использование базы наставляемых.
Формирование пар.	Обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление профессии. Творческая деятельность, 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 ОО.

8. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества

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

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

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации программы показателями.

Показатели эффективности реализации целевой модели наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		проявляется в полной мере (2балла)	частично проявляется (1 балл)	не проявляется (0 баллов)
Оценка программы наставничества в ОО	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в Программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в ОО			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в ОО	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная жизненная позиция			

15-18 баллов –оптимальный уровень;

9-14 баллов- допустимый уровень;

0-8 баллов- не допустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы

наставничества, которая позволит выделить её сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников модели.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учётом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы, как инструмента повышения профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.