

муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №40 имени Катасонова С. А.»

СОГЛАСОВАНО

Педагогический совет

Протокол № 2

от « 06 » 10 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы Мильситлова Т. М.

Приказ №

от « 21 » 10 2020 г.



**ПРОГРАММА ВНЕДРЕНИЯ
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
МБОУ «СОШ №40»**

Содержание

Введение.....	3
Цель и задачи программы.....	4
Термины и определения	4
Концептуальные обоснования целевой модели наставничества.....	5
Этапы реализации программы с указанием форм наставничества.....	6
Формы наставничества	
Форма наставничества «учитель-учитель».....	8
Форма наставничества «ученик-ученик».....	12
Форма наставничества «студент-ученик».....	15
Форма наставничества «работодатель-ученик».....	16
План реализации мероприятий целевой программы наставничества.....	16
Мониторинг и оценка результатов реализации программы.....	19
Механизмы мотивации и поощрения наставников.....	21

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества.

Настоящая программа наставничества МБОУ «СОШ №40» разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Учитель будущего» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым людям реализовать их потенциал при любых обстоятельствах. За счет опыта других людей оно способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания подрастающего поколения, его социализации и поддержки.

Программа наставничества в МБОУ «СОШ №40» реализуется с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- принцип научности, предполагающий реализацию в образовательных организациях научно обоснованных и проверенных временем и опытом технологий;
- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества, как необходимого элемента участия во внедрении целевой модели, определенной распоряжением Губернатора Кемеровской области – Кузбасса № 38-рг от 8 апреля 2020 г. с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности. Поэтому наставничество является одним из компонентов в реализации национального проекта «Образование»;
- принцип легитимности: деятельность по реализации программы наставничества должна всецело соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права, не противоречащим Конституции Российской Федерации;
- принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне – педагогов образовательной организации; специалистов НКО и специалистов других организаций, предприятий, участвующих в реализации программы наставничества; на ведомственном уровне – кураторов программы наставничества на региональном и федеральном уровне; на уровне государственных, общественных и международных организаций в части согласованности их действий и единства стратегии реализации программ наставничества;
- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеживания обманным путем;
- принцип аксиологичности включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству и обществу, окружающей среде, с ориентиром на гражданственность, общечеловеческие ценности, которые и должны являться регуляторами поведения;
- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

- принцип преемственности предполагает учет имеющегося в образовательной организации опыта наставничества и сопровождения учащихся и молодых специалистов;
- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности. Непременным условием является учет среды, в которой формируется личность ребенка;
- принцип равенства означает, что программа наставничества не реализуется в вакууме; она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- принцип многоаспектности предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Программа внедрения целевой модели наставничества МБОУ «СОШ №40» направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

Задачи:

- улучшить показатели в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности школы;
- обучить наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- сформировать у наставляемых способность самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорить процесс профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в школе и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создать условия для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработать у участников системы наставничества высокие профессиональные и моральные качества: добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В программе используются следующие термины и определения:

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.

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 МБОУ «СОШ №40 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 МБОУ «СОШ №40.

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

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

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

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

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

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

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

Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников ОО, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Целевая модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и разработана с целью формирования организационно-методической основы для внедрения в субъектах Российской Федерации и последующего развития механизмов

наставничества обучающихся образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей региональных предприятий и организаций к этой деятельности.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

- Всеобщей Декларацией добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Конвенцией о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
- Резолюцией Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления ОО».

Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- 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»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).

Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

- 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);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этап	Мероприятия	Ожидаемый результат
Подготовка условий для запуска программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор форм наставничества. 	Дорожная карта реализации целевой модели наставничества

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся, педагогов	1. Выявление проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых
Формирование базы наставников из числа обучающихся, педагогов	Формирование базы наставников из числа: - мотивированных обучающихся, готовых помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и других вопросах; - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	Сформированная база наставников
Обучение наставников	Обучение наставников для работы с наставляемыми	Повышение уровня компетенций наставников
Формирование наставнических пар/групп	Организация встреч потенциальных наставников и наставляемых	
Организация хода наставнической программы	1. Разработка и утверждение индивидуальных планов для каждой пары/группы. 2. Организация работы наставнических пар или групп: -встреча-планирование; - совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом	
Завершение программы	Анкетирование наставника и наставляемого для последующего мониторинга эффективности Целевой модели наставничества Анализ анкет Подведение итогов программы	

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБОУ «СОШ №40»

Для успешной реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №40» предусматривается четыре формы наставничества «учитель-учитель», «ученик-ученик», «студент-ученик», «работодатель-ученик»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Учитель-учитель	<p>– «опытный учитель – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p> <p>– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> – «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; – «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Студент-ученик	<ul style="list-style-type: none"> – ««успевающий – неуспевающий» - улучшение образовательных результатов и приобретение навыков самоорганизации и самодисциплины; – «лидер – равнодушный» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество; – «равный – равному» - обмен навыками, взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность.
Работодатель-ученик	<ul style="list-style-type: none"> – «неравнодушный профессионал (родитель, выпускник) с большим (от 5 лет) опытом работы – плохо мотивированный, дезориентированный учащийся старших классов» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития; – «неравнодушный профессионал (родитель, выпускник) с большим (от 5 лет) опытом работы – социально активный учащийся старших классов с особыми образовательными потребностями» - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ «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 МБОУ «СОШ №40», позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МБОУ «СОШ №40».
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

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 потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе МБОУ «СОШ №40».
6. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

УСЛОВНЫЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «учитель - учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель - молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ...,		

			изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности		

			педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (<i>указать возрастную группу</i>)		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ... классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической		Составлены технологические		

	работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить		Подготовлена к		

	публикацию.../конкурсную документацию...		публикации статья «...»		
--	--	--	-------------------------	--	--

ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ «УЧЕНИК - УЧЕНИК»

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

Задачи:

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

Результат:

1. Повышение уровня включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих, социальных и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН.

УСЛОВНЫЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Ученик-ученик». Ролевая модель: «Успевающий ученик-неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
---	-----------------	------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------

¹ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития ³		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития		перечень тем консультаций с наставником ⁴		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Направления развития ученика					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		

³ Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов и повышение успеваемости

⁴ Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по ____ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.

2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ... место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		
2.8.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финграмотности		Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)		
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию финансовой грамотности (форум, фестиваль, конкурс и др.)		Принято участие в конкурсе «.....» получен статус лауреата		
2.10.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства		Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Кемерово		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/группе		
2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ «СТУДЕНТ - УЧЕНИК»

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

Задачи:

1. Помогать в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
2. Помогать делать осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
3. Развивать гибкие навыки: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
4. Укреплять связи между образовательной организацией и повышать процент успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
3. Снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на ВШУ и ОПДН;
4. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ «РАБОТОДАТЕЛЬ - УЧЕНИК»

Цель - успешное формирование у учеников осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе, саморазвитию, саморегуляции, формирование ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в МБОУ «СОШ №40».
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах.
4. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мероприятия	Срок	Ожидаемый результат	Показатели эффективности	Ответственный
Организационно-методическое сопровождение				
Формирование базы	2021-2024 гг.	Сформирована база	2021 – не менее 10%	Шубина Г. В. – куратор внедрения

наставляемых из числа педагогов		наставляемых	2022 – не менее 20% 2023 – не менее 30% 2024 - не менее 40%	Целевой модели наставничества
Формирование базы наставляемых из числа обучающихся	2021-2024 гг.	Сформирована база наставляемых	2021 – не менее 10% 2022 – не менее 20% 2023 – не менее 30% 2024 - не менее 40%	Шубина Г. В. – куратор внедрения Целевой модели наставничества
Формирование базы наставников из числа педагогов	в течение периода реализации Целевой модели наставничества	Сформирована база наставников	2021 – не менее 10% 2022 – не менее 20% 2023 – не менее 30% 2024 - не менее 40%	Шубина Г. В. – куратор внедрения Целевой модели наставничества
Формирование базы наставников из числа обучающихся	в течение периода реализации Целевой модели наставничества	Сформирована база наставников	2021 – не менее 10% 2022 – не менее 20% 2023 – не менее 30% 2024 - не менее 40%	Шубина Г. В. – куратор внедрения Целевой модели наставничества
Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программы (при необходимости)	в течение периода реализации Целевой модели наставничества	Сформирован перечень партнерских организаций	3 организации	Шубина Г. В. – куратор внедрения Целевой модели наставничества
Заключение договоров о сотрудничестве с партнерскими организациями (при необходимости)	в течение периода реализации Целевой модели наставничества	Договоры о сотрудничестве с партнерскими организациями	3 договора	Мильситова Т. М. – директор МБОУ «СОШ №40»
Организация обучения педагогических работников, наставников, в том числе с	по отдельному графику	Сформированы группы наставников для обучения, проведено не менее 2 образовательных занятий для каждой группы, оказаны индивидуальные консультации		Шубина Г. В. – куратор внедрения Целевой модели наставничества

применением дистанционных технологий			
Организация встреч потенциальных наставников и наставляемых	в течение всего периода реализации Целевой модели наставничества	Организованы встречи, проведено анкетирование. Сформированы наставнические пары.	Шубина Г. В. – куратор внедрения Целевой модели наставничества Бутовецкая Е. С. – педагог-психолог
Организация работы наставнических пар или групп: -встреча-планирование; - совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом	в течение всего периода реализации Целевой модели наставничества	Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов	Наставники
Утверждение индивидуальных планов	в течение всего периода	Оформление приказов по школе об утверждении индивидуальных планов	Мильситова Т. М. – директор МБОУ «СОШ №40»
Программно-методическое сопровождение деятельности			
Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы для каждой группы	до второй половины ноября учебного года	Программные, методические и дидактические материалы	наставники, заместителя директора
Разработка формы диагностической анкеты, исходя из особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга эффективности Целевой модели наставничества	до конца ноября учебного года	Разработаны формы диагностической анкеты для каждой сформированной группы/пары	Бутовецкая Е. С. – педагог-психолог
Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг			
Анализ полученных	до второй половины	Проанализированы анкеты, определены запросы	Бутовецкая Е. С. – педагог-психолог

анкет, определение запросов наставляемых и возможностей наставников	ноября учебного года	наставляемых и ресурсы наставников, проведены собеседования с наставниками и наставляемыми, выбраны формы наставничества	
Организация диагностики компетенций, возможностей наставников и потребностей наставляемых	2 раза в год	Диагностика проведена у 100% участников Целевой модели наставничества, составлены сравнительные таблицы по учету изменений	педагог-психолог, заместители директора
Внесение в форму статистического наблюдения о количестве участников программы наставничества	май учебного года	заполнена форма статистического наблюдения данных о количестве участников программы наставничества	Шубина Г. В. – куратор внедрения Целевой модели наставничества
Информационное сопровождение деятельности			
размещение информации о реализации Целевой модели наставничества на информационных ресурсах ОУ (Инстаграмм, сайт ОУ)	в течение всего периода	не менее 3-х публикаций на ресурсах	Шубина Г. В. – куратор внедрения Целевой модели наставничества
Управление реализацией Целевой модели наставничества на уровне ОУ			
Контроль процедуры внедрения и реализации Целевой модели наставничества	в течение всего периода	выполнено 100% позиций плана внедрения Целевой программы наставничества	Мильситова Т. М. – директор МБОУ «СОШ №40»
Контроль реализации мероприятий, закрепленных учреждением, установленные сроки	в течение всего периода	реализовано 100% мероприятий, закрепленных учреждением, соблюдение установленных сроков	Шубина Г. В. – куратор внедрения Целевой модели наставничества

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

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:

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

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

Цель мониторинга: оценка эффективности реализации ЦМН в МБОУ «СОШ №40»

Задачи мониторинга:

- собрать и проанализировать обратную связь от участников (метод анкетирования);
- обосновать требования к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контролировать ход программы наставничества;
- описать особенности 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 формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; уровень вовлеченности компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа можно выдвинуть предположение о наличии/отсутствии 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 эффективной и рациональной стратегии дальнейшего развития формирования пар/групп «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программы на всех участников включает два подэтапа, первый осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы, соответственно все параметры фиксируются дважды.

Цель: оценка и анализ влияния программ наставничества на всех участников

Задачи мониторинга:

- обосновать требования к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментально подтвердить необходимость выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- опередить условия эффективной программы наставничества;
- проанализировать эффективность предложенных стратегий образования пар и внести корректировки во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнивать процессы и результаты реализации ЦМН на входе и выходе;
- сравнивать изучаемые личностные характеристики (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой Программы.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программы (2020 г.)	на дату подведения итогов реализации программы (2024 г.)
Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	5	25
Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»	2	10
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей в МБОУ «СОШ №40», вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, %;	0	130
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей в МБОУ «СОШ №40», вошедших в программу наставничества в роли наставника, %;	0	130
Доля обучающихся (от 10 лет) от общего количества обучающихся в МБОУ «СОШ №40», вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, %	0	70
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества, %;	50	85%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества, %.	50	85%

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 уровне МБОУ «СОШ №40».
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

- Награждение грамотами и благодарственными письмами на уровне МБОУ «СОШ №40».
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МБОУ «СОШ №40».