

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №15
имени Пяти Героев Советского Союза

Принята решением
Педагогического совета
МБОУ СОШ №15
Протокол от 04.11..2021 № 4

Учтено мнение Управляющего совета,
протокол от 30.08.2021 № 4.

Учтено мнение Совета обучающихся,
протокол № 5 от 18..05.2021 № 4



Утверждена
Директор МБОУ СОШ №15
Ю.М. Новаков
Приказ от «18» 10..2021 № 155

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ
НАСТАВНИЧЕСТВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №15
ИМЕНИ ПЯТИ ГЕРОЕВ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
(2021-2025 гг.)**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества в МБОУ СОШ №15 (далее - Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении 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 (далее - Целевая модель).

Образовательный процесс в МБОУ СОШ №15 характеризуется следующими успехами и проблемами: школа входила в ТОП-500 лучших образовательных учреждений России; сформирована цифровая образовательная среда, что позволяет эффективно управлять образовательным процессом, однако требуется совершенствование школьной системы мониторинга качества образования, а также внедрение функциональной модели интеграции работы кружков и секций ДО с воспитательной, внеурочной и профориентационной деятельностью.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов. Задачами внедрения Целевой модели в МБОУ СОШ №15 являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций - как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проективное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее - Программа) в МБОУ СОШ №15 разработана на следующих нормативно-правовых актов.

Нормативные правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года(утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- 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».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

Программа определяет порядок организации наставничества МБОУ СОШ №15.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой МБОУ СОШ №15, принята на заседании педагогического совета МБОУ СОШ №15, согласована с Управляющим советом и Советом старшеклассников, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в МБОУ СОШ №15 основывается на следующих принципах:

- «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;

- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- индивидуализации, направленной на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, тендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности предполагает реализацию в МБОУ СОШ №15 научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются "УЧЕНИК - УЧЕНИК", "УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ".

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- улучшение психологического климата в МБОУ СОШ №15 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
- измеримое улучшение показателей МБОУ СОШ №15 в образовательной, культурной, спортивной сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между МБОУ СОШ №15 и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности МБОУ СОШ №15 по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ОУ).

2.2. Инструмент реализации Программы - базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками МБОУ СОШ №15, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персоналифицированные данные из базы наставляемых хранятся в МБОУ СОШ №15.

2.4. Этапы реализации Программы

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в МБОУ СОШ №15

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1.Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в МБОУ СОШ №15. 2.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3.Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4.Выбор форм наставничества	Протокол заседания Педагогического совета МБОУ СОШ №15. Анализ наличной ситуации в школе (характеристика контингента МБОУ СОШ №15 - приложение 1) Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально- техническая база и т.д.), источники их привлечения (<u>внутренние и внешние</u>)) Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов школе, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри школы включает действия по формированию базы из числа: • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик».

	<ul style="list-style-type: none"> • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся, активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей желающих передать свой опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи) 	
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>Заполненные анкеты письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников</p>
Формирование тандемов/групп	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого</p>
Запуск Программы	Закрепление гармоничных продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для

	<p>были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу 	<p>мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<p>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</p> <p>2. Оповещение участников тандема и родителей /законных представителей наставляемых об окончании наставничества</p> <p>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии МБОУ СОШ №15. Популяризация эффективных практик.</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество школы.</p>

III. Реализация целевой модели наставничества

На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения МБОУ СОШ №15:

1. Создание тематической рубрики "Наставничество" на сайте школы.
2. Ознакомление педагогического коллектива с Целевой моделью наставничества и Программой реализации данной модели в школе.
3. Проведение информационно-просветительских мероприятий среди обучающихся 5-11 классов: тематические беседы о взаимопомощи в рамках занятий внеурочной деятельности, посвященные добровольческой деятельности и волонтерскому движению; классные часы о наставничестве среди учеников; публикации о наставничестве в школьной электронной газете, обсуждение проблемы наставничества на Совете старшеклассников.
4. Информирование родителей (законных представителей) обучающихся о Программе наставничества на родительских собраниях и на страницах электронного журнала и сайте.
5. Включение в план воспитательной и профориентационной деятельности мероприятий, связанных с реализацией модели наставничества.
6. Реализация формы наставничества "Ученик - ученик" при подготовке творческих и исследовательских проектов обучающихся.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: групповая заключительная встреча всех пар и групп наставников и наставляемых.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ №15 определены следующие **формы наставничества, подлежащие внедрению: "УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ", "УЧЕНИК - УЧЕНИК"**.

IV. Форма наставничества "УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ" реализуется по следующим направлениям:

1. Опытный педагог — молодой специалист (поддержка для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы):
2. Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы

(профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив);

3. Педагог-новатор — консервативный педагог (более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями);

4. Успешный классный руководитель — неопытный классный руководитель (оказание методической поддержки в воспитательной работе с классом).

Цель указанной формы наставничества - 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, ускорение процесса профессионального становления учителя;
2. формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
4. ориентирование начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
5. развитие у молодого специалиста интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Типы наставников		
Наставник - консультант	Наставник-предметник	Педагог, находящийся в состоянии

Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		эмоционального выгорания, хронической усталости.
--	---	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.
Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.

Схема 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 и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	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. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.

Повышение квалификации наставляемого, закрепление в 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 или методический совете школы.

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.</p>	
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		

V. Форма наставничества "УЧЕНИК-УЧЕНИК" реализуется по следующим направлениям:

1. Успевающий - неуспевающий (поддержка для достижения лучших образовательных результатов)
2. Лидер - пассивный (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или

развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);

3.Равный - равному (обмен навыками» например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый — креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом).

Цель указанной формы наставничества - разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, воспитательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.
7. Повышение уровня воспитанности среди обучающихся
8. Создание условий для применения принципа «прозрачности и открытости» школы для родителей и детей.

Результаты:

1. Увеличение охвата «активных учащихся» за счет вовлечения, обучающихся в событийные мероприятия, спортивно-оздоровительные, туристические, патриотические, профориентационные мероприятия, а также образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение взаимопонимания среди обучающимися в группе, в классе, в школе, в семье и сокращение числа конфликтов за счет получения и применения участниками знаний по педагогике и психологии;
4. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом;
5. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
6. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
7. Увеличение качества воспитания и социализации обучающихся в школе.
8. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
8. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.
9. Применение принципа «прозрачности и открытости» школы для родителей и детей.
10. Формирование «методических копилки» для классных руководителей по вопросам наставничества в школьном коллективе.

Распространение и внедрение результатов:

- размещение проектных продуктов (событий) на сайте МБОУ СОШ №15
- открытость всех проектных мероприятий для их посещения заинтересованными лицами;
- размещение статей по развитию наставничества школьных коллективах на учительских сайтах (Инфоурок, Педлидер, Мультиурок, итд.)
- обобщение опыта в вопросах наставничества на муниципальном, краевом уровне.

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Активный	Пассивный
Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью	Социально ценностно дезориентированный	или - Обучающийся с особыми образовательными потребностями,

мышления. •Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. •Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. •Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. •Возможный участник всероссийских детско - юношеских организаций и объединений.	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.	нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
--	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Ученик - ученик»

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

Схема реализации формы наставничества «Ученик - ученик»

Формы работы «Ученик-ученик»: квест, конференции, «Круглый стол», «Классные встречи», дискуссии, совместные коллективные творческие дела, дни открытых дверей, тренинги, мини-лекции, практические занятия и упражнения, «мозговой штурм», организация проблемно-деятельностных игр, использование гугл форм для опроса обучающихся, индивидуальные консультации с наставниками, проектная деятельность, собрания в формате онлайн/офлайн, социальные технологии.

Для формирования сотрудничества между обучающимися в общеобразовательном учреждении важно представлять коллектив, как единое целое. Наставникам в школе придется мириться с семейным микроклиматом обучающегося, помогать ему в решении личных проблем на основе педагогической поддержки со стороны педагогов-наставников, вовлечения ребенка в общую деятельность, оказывать помощь в реализации его творческих интересов.

Новые технологии, которые наставники применяют в работе с обучающимися: Event-технологии, событийные модульные технологии, социальные технологии, PR поддержка проекта «Наставник ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик»	Ученическая конференция, PR поддержка проекта «Наставник ученик»
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором. Применение коучинг-обучения (метод «вопрос-ответ»), тренинги, процессинг, консалтинг. игры, психолого-педагогическая поддержка.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

участие	
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором. Создание группы WhatsApp, добавления в группу «В контакте» «Наставники МБОУ СОШ №15»
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей качественных и количественных). Улучшение образовательных результатов, повышения уровня воспитанности, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

Реализация форм наставничества "Учитель - учитель" и "Ученик - ученик" в 2021-2022 уч. г. проходит в соответствии с Дорожной картой Целевой модели наставничества.

VI. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
Региональный орган управления образованием	Осуществление государственного управление в сфере образования. Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества; Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
Региональный институт повышения квалификации	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д.
Школа / ПОО	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. Реализация программ наставничества. Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

Координатор и кураторы	Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Наставники	Реализация наставнического цикла.

VII. Мониторинг эффективности реализации Программы

7.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов;

7.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник - наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения МБОУ СОШ №15, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

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

Задачи:

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

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

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

7.3. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно - личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику

образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. 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. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник - наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных: стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

VIII. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.