

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 50

г. Нижний Тагил

ПРИКАЗ

31.08.2022

№ 326

**Об утверждении Положения о реализации целевой модели
наставничества в МБОУ СОШ № 50**

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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», письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», паспортами региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», утвержденных протоколом заседания Совета при Губернаторе Свердловской области по приоритетным стратегическим проектам Свердловской области от 17.12.2018, Положением о реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 50 и на основании решения педагогического совета №1 от 30.08.2022

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить ответственным лицом за реализацию Программы наставничества в МБОУ СОШ № 50 заместителя директора Коротенко Н. Н.
2. Утвердить Положение о реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 50 (Приложение 1).
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



С. В. Головин

Приложение 1

к приказу № 196 от 25.04.2022

Положение о реализации целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 50

1. Общие положения

1.1. Положение о целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 50 разработано в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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».

1.2. Целью внедрения целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 50 является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов школы.

1.3. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей МБОУ СОШ № 50, осуществляющего деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.4. Целевая модель наставничества МБОУ СОШ № 50 представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в МБОУ СОШ № 50 и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

2. Термины и определения

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

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

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний, уточнения, паузы. Применяется 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 - 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 приходить от благодарных выпускников школы, 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.

3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

3.1. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями

3.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять, в том числе на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;

отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;

отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;

отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;

высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;

падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей

трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

4. Структура целевой модели наставничества

4.1. В структуру целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 50 входят: куратор программы наставничества, наставники и наставляемые, социальные партнеры МБОУ СОШ № 50.

4.2. Структура целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 50 представлена в приложении 1.

4.3. Куратор программы наставничества:

4.3.1. осуществляет персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

4.3.2. разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;

4.3.3. осуществляет контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

4.3.4. проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;

4.3.5. обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества.

4.4. Куратор назначается решением директора МБОУ СОШ № 50.

5. Формы наставничества в МБОУ СОШ № 50

5.1. В МБОУ СОШ № 50 реализуются следующие формы наставничества: «ученик - ученик», «учитель - учитель», «учитель - ученик».

5.1.1. Форма наставничества «ученик - ученик».

Предполагает взаимодействие обучающихся МБОУ СОШ № 50, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутриобразовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включённости наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик - ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

взаимодействие «лидер - пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

взаимодействие «равный - равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

5.1.2. Форма наставничества «учитель - учитель».

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

Целью такой формы наставничества является 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. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель - учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоземotionalная 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;

взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «учитель - учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

5.1.3. Форма наставничества «учитель - ученик».

Форма предполагает взаимодействие учителя и обучающегося, при которой учитель оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и

личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является 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.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;

снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Портрет участников

Наставник. Ответственный, социально активный педагог с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный ученик, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

6. Оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества

Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности, обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества в образовательной организации осуществляет куратор.

Личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник - наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

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

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения, описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга является оценка и динамика:

- развитие мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- степени включенности, обучающихся в образовательную деятельность;
- качества адаптации молодого специалиста на рабочем месте, описание психологического климата в образовательной организации.

Все это позволяет увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, спрогнозировать их дальнейшую траекторию развития. Кроме того, аналитические данные позволяют внести корректировки в объединения «наставник- наставляемый».

Параметры системы оценки планируемых результатов:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- уровень мотивации учащихся;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- психологический климат в коллективе (для педагогов).

Программа наставничества МБОУ СОШ N 50

Программа наставничества МБОУ СОШ N 50 разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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», письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», паспортами региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка, утвержденных протоколом заседания Совета при Губернаторе Свердловской области по приоритетным стратегическим проектам Свердловской области от 17.12.2018 N 18.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации, технологией интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений положены принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Реализация Программы наставничества МБОУ СОШ № 50 (далее Программа) позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Целью Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ № 50.

Задачи Программы:

- улучшение показателей МБОУ СОШ № 50, осуществляющего деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Ожидаемые результаты реализации Программы:

- высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
- повышение успеваемости в школе;
- улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом;
- численный рост посещаемости творческих объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном контроле.
- снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Реализация Программы посредством различных форм наставничества

В МБОУ СОШ № 50 реализуются следующие формы наставничества: «ученик — ученик», «учитель — учитель», «учитель — ученик». Подробно каждая форма представлена в Положении о реализации целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 50.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик — ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Активный	Пассивный
Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. Возможный участник всероссийских детско — юношеских организаций и объединений	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов	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

Возможные варианты Программы по форме «Ученик — ученик»

№	Формы взаимодействия	Цель
1.	«Успевающий — неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
2.	«Лидер — пассивный»	Психозмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков

3.	«Равный — равному»	Обмен навыками для достижения целей
4.	«Адаптированный — неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

Схема реализации формы наставничества «Ученик — ученик»

№	Этапы реализации	Мероприятия
1.	Представление программ наставничества в форме «Ученик — ученик»	Ученическая конференция
2.	Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
3.	Обучение наставников	Обучение проводится куратором
4.	Проводится 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
5.	Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором
6.	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
7.	Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
8.	Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу	Поощрение на ученической конференции/классном часе

Характеристика участников формы наставничества «Учитель — ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Активный	Пассивный
Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. Педагог с активной жизненной позицией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества

равному в диалоге и потенциально будущему коллеге		
---	--	--

Возможные варианты Программы по форме «Учитель — ученик»

№	Формы взаимодействия	Цель
1.	«Активный профессионал - равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории
2.	«Коллега - молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора

Схема реализации формы наставничества «Учитель — ученик»

№	Этапы реализации	Мероприятия
1.	Представление программ наставничества в форме «Учитель - ученик»	Ученическая конференция
2.	Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников	Анкетирование. Использование базы наставников
3.	Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
4.	Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо - учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы	Анкетирование. Листы опроса Использование базы наставляемых
5.	Формирование пар, групп	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»

6.	Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес-плана. Определение образовательной траектории
7.	Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
8.	Рефлексия реализации формы наставничества	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо

Характеристика участников формы наставничества «Учитель — учитель»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	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. Типы наставников: - наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого- педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога; - наставник-предметник - опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

Возможные варианты Программы по форме «Учитель — учитель»

№	Формы взаимодействия	Цель
1.	«Опытный педагог - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
2.	«Опытный классный руководитель - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы
3.	«Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
4.	«Педагог-новатор - консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
5.	«Опытный предметник — молодой предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

Схема реализации формы наставничества «Учитель — учитель»

№	Этапы реализации	Мероприятия
1.	Представление программ наставничества по форме «Учитель - учитель»	Педагогический совет. Административный совет
2.	Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
3.	Обучение наставников	Проводится при необходимости
4.	Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
5.	Формирование пар, групп	После встреч, обсуждения вопросов
6.	Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков

7.	Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
8.	Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете школы

Возможные направления реализации Программы

Направление	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Повышение успеваемости	Достижение лучших образовательных результатов учеником (учащимися)	Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении). Помощь в формировании интеллектуальных умений в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.). Помощь в выполнении домашних заданий	Ученик, Демонстрирующий высокие образовательные результаты	Ученик, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты
Вовлечение в активную деятельность	Психосоциальная поддержка адаптации в коллектив, развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков	Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.). Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.). Помощь в самоорганизации	Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер класса или параллели, юколы, принимающий активное участие в жизни юколы. Член РДЦЛ. Волонтеры	Пассивный ученик, социально или ценностно — дезориентированный, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Дети с ОВЗ. Дети, находящиеся на индивидуальном обучении

		(помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении). Вовлечение в мероприятия школьного сообщества		
Школьная адаптация	Включение ученика в систему взаимоотношений коллектива школы и класса. Психологическая поддержка для адаптации в новом коллективе	Знакомство с традициями, особенностями школы и класса. Помощь с организацией образовательного процесса. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем	Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами	Ученик, обладающий лидерскими качествами или ученик, пассивный, отстраненный от коллектива
Антибуллинг	Профилактика всех форм насилия над учащимися в образовательной организации, в общественных местах	Психологическая поддержка учащихся. Вовлечение учащихся в совместную творческую, образовательную деятельность. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов	Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими, коммуникативными и навыками, хорошо развитой эмпатией	Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Новый ученик в классе. Ученик, с особыми образовательными потребностями
Профориентация	Оказание профориентационной поддержки обучающимся в процессе выбора профиля обучения и сферы будущей профессиональной деятельности; выработка у школьников профессионального самоопределения в условиях свободы выбора сферы деятельности, в соответствии со своими возможностями, способностями и	Формирование у школьников устойчивых интересов к профессиональной деятельности. Оказание дополнительной поддержки учащимся, испытывающим затруднения при выборе профессии		

	с учетом требований рынка труда			
--	---------------------------------	--	--	--

В рамках Программы возможна реализация программ: «Профессионально-трудовое обучение», «Читай внимательно, пиши красиво!», «Школа наставничества», «Билет в будущее», «Успех каждого ребенка» и других.

**Основные мероприятия реализации Программы по форме «Учитель — ученик»
(карта для педагога-наставника)**

№ п/п	Мероприятие	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
	Работа	с «пассивными обучающимися»		
1.	Тестирование обучающихся с целью выявления причин неуспеваемости	Получить оперативную информацию	Октябрь, январь	Педагог— психолог
2.	Индивидуальные консультации с обучающимися по результатам срезов	Выявить темы, которые учащийся не освоил, и причины неусвоения	В течение года	Наставник
3.	Разработка индивидуальных образовательных траекторий для «пассивных обучающихся»	Спланировать работу с обучающимися	В течение года	Наставник
4.	Составление портфолио	Получить объективную информацию об успехах учащегося	В течение года	Наставник
5.	Контроль усвоения знаний учащихся по отдельным темам, разделам	Выявить темы, которые учащийся не освоил, и причины их неусвоения	По плану	Наставник
6.	Психологические тренинги по диагностике тревожности и снижению уровня тревожности учащихся	Выявить причины школьной тревожности	По плану	Педагог - психолог
7.	Воспитательная работа через систему внеурочной деятельности, дополнительного образования	Выявить интересы учащихся с низкой учебной мотивацией и привлечь их к занятиям по интересам	В течение года	Наставник Педагог - логопед
8.	Организация отдыха учащихся в каникулярное время	Спланировать досуговую деятельность	В течение года	Наставник

		учащихся		
9.	Привлечение учащихся к подготовке коллективных мероприятий в классе, школе	Спланировать досуговую деятельность учащихся	В течение года	Заместитель директора по ВР, наставник
10	Вовлечение в социально-значимую деятельность учащихся «группы риска»	Спланировать досуговую деятельность учащихся	В течение года	Заместитель директора ВР психолог , наставник
Работа с родителями обучающихся				
11	Консультации с родителями «пассивных обучающихся»	Выявить затруднения, препятствующие усвоению материала учащимися с низкой мотивацией	В течение года	Наставник
12	Ознакомление родителей с результатами учебной деятельности ребенка	Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей	В течение года	Наставник
13	Организация системы открытых уроков для родителей	Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей	В течение года	Наставник
14	Организация участия родителей в разработке индивидуальной образовательной траектории для «пассивных обучающихся»	Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей	В течение года	Наставник

Основные мероприятия реализации Программы по форме «Ученик — ученик» (карта для наставника-ученика по форме взаимодействия «Успевающий — неуспевающий» требует детальной доработки в зависимости от особенностей класса/ребенка)

№	Содержание	Сроки	Примечание
1.	Помощь в составлении режима дня (для наставляемых обучающихся 4 классов)	сентябрь	
2.	Проверка знания таблицы умножения и деления (для наставляемых обучающихся 4-5 классов)	октябрь	
3.	Ежедневный контроль записывания домашнего задания в дневник	в течение 1 учебной четверти, далее по необходимости	
4.	Помощь в усвоении знаний по отдельным	в течение года	

	темам, разделам (проверка правил по русскому языку и т.д.)		
5.	Ежедневный контроль выполнения домашнего задания по устным предметам	в течение года	

Основные мероприятия реализации Программы по форме «Учитель — ученик»

**План работы по программе наставничества «Профориентир»
(карта для педагога-наставника)**

№ п/п	Форма проведения и название мероприятия	Месяц	Примечание
1.	Проведение опроса (для мониторинга программы наставничества до ее начала)	Сентябрь	
2.	«Изучение интересов». Тестирование	сентябрь	
3.	Интерактивная беседа «Востребованные профессии» (презентация востребованных в регионе профессий и специальностей)	октябрь	
4.	Встречи с интересными людьми «В мире профессий»	в течение года	
5.	Беседа «Из 100 профессий — одна твоя»	ноябрь	
6.	Встречи с представителями учебных заведений. Онлайн — экскурсии по учреждениям Свердловской области	в течение года	
7.	Профориентационные игры «Угадай профессию», «Заглянем в будущее», «Защита профессий»	в течение года	
8.	Участие во Всероссийских открытых онлайн-уроках «Профессии: сварщик, электромонтажник, повар»	март-май	
9.	Тестирование по профессиональной определенности	апрель	
10.	Экскурсии на предприятия	в течение года	
11.	«Готовность к профессиональному самоопределению». Анкетирование	май	
12.	Проведение опроса (для мониторинга программы наставничества по ее завершению)	май	

индивидуальный план развития под руководством наставника (программа «Школа наставничества» по форме «Ученик-ученик» по ролевой модели

«Успевающий ученик - неуспевающий ученик»)

Ф.И.О., класс наставляемого Ф.И.О.,

класс наставника

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

№	Проект, задание	Даты	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения		Определен перечень дефицитных компетенций,		

	приоритетных направлений развития		требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижения спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.)		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.		
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		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов)		Изучен успешный опыт по выбранному направлению		

	учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		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 названия), какое место.		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом НПК		Проект представлен на муниципальной НПК		
2.8.	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		
2.9.	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.		

Основные мероприятия реализации Программы по форме

«Учитель — учитель» (первый год наставничества)

№	Мероприятие	Даты	Примечание
1	Собеседование, выбор наставника	сентябрь	
2	Консультация «Учебный план, рабочая программа, конспект урока» (учитель-наставник)	август	
3	Консультация «Методические требования к современному уроку и внеурочному занятию» (учитель-наставник)	сентябрь	
4	Посещение молодым специалистом уроков у педагога-наставника	В течение года	
5	Консультация «Основные этапы занятия» (учитель-наставник)	сентябрь	
6	Консультация «Отчет по итогам четверти, мониторинговая карта педагогической деятельности»	Ноябрь Декабрь Март май	

7	Консультация «Конструкт урока» (учитель-наставник)	сентябрь	
8	Посещение уроков молодого специалиста учителем-наставником и оказание методической помощи наставляемому	В течение года	
9	Консультация «Самоанализ урока» (учитель-наставник)	октябрь	
10	Консультация «Организация деятельностного подхода на уроке. Работа на уроке с различными категориями обучающихся» (учитель-наставник)	октябрь	
11	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания ему методической помощи	В течение года	
12	Диагностика профессиональных дефицитов молодого педагога (педагог-наставник). Собеседование	декабрь	
13	Консультация «Современные образовательные технологии»	ноябрь	
14	Консультация «Как подготовить внеклассное мероприятие» (учитель-наставник)	сентябрь	
15	Консультация «Методические приемы развития УУД»	октябрь	
16	Консультация «Межатестационный период педагога и подготовка к аттестации» (Аттестация педагогических работников. Планирование деятельности на межтестационный период с целью эффективной подготовки к аттестации. Этапы прохождения аттестации (написание заявления, самоанализ деятельности, подготовка портфолио, аналитического отчета, участие в процедуре аттестации))	декабрь	
17	Выступление молодого педагога на заседании ШМО с обзором новинок методической литературы	апрель	
18	Проведение самооценки профессиональной деятельности молодым педагогом и оценки профессиональной наставляемого наставником	май	
19	Собеседование, дальнейшее методическое сопровождение молодого педагога	май	

Основные мероприятия реализации Программы по форме

«Учитель — учитель» (второй год наставничества)

№	Мероприятие	Даты	Примечание
---	-------------	------	------------

1	Собеседование	сентябрь	
2	Консультация «Методические приемы создания проблемной ситуации» (учитель-наставник)	сентябрь	
3	Консультация «Организация групповой работы на уроке» (учитель-наставник)	октябрь	
4	Посещение молодым специалистом уроков у педагога-наставника	В течение года	
5	Консультация «Приемы самооценки и рефлексии» (учитель-наставник)	октябрь	
6	Консультация «Мониторинг учебных дефицитов обучающихся»		
7	Консультация «Индивидуальные планы работы с обучающимися, имеющими учебные дефициты, с высокомотивированными обучающимися» (учитель-наставник)	октябрь	
8	Посещение уроков молодого специалиста учителем-наставником и оказание методической помощи наставляемому	В течение года	
9	Консультация «Портфолио педагога»	ноябрь	
10	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания ему методической помощи		
11	Диагностика профессиональных дефицитов молодого педагога (педагог-наставник). Собеседование	декабрь	
12	Выступление молодого педагога на заседании ШМО с отчетом по теме самообразования	май	
13	Проведение самооценки профессиональной деятельности молодым педагогом и оценки профессиональной наставляемого наставником	октябрь	
14	Собеседование, дальнейшее методическое сопровождение молодого педагога	май	

Механизм реализации Программы и оценка ее эффективности куратором

Куратор организует встречу с наставниками-педагогами, проводит анкетирование с дальнейшим анализом анкет участников.

Куратор Программы осуществляет персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества. В срок

не позднее 20 января года, следующего за отчетным, куратор вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму.

В конце учебного года куратор на основании отчетов наставников проводит оценку эффективности Программы в соответствии с показателями:

	Наименование показателя	2022год	2024 год
1.	Доля детей в возрасте от 11 до 18 лет, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, от общего количества обучающихся МБОУ СОШ № 50	20 %	70 %
2.	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в наставнические программы в роли наставника, от общего количества обучающихся МБОУ СОШ	5 %	10 %
3.	Доля учителей-молодых специалистов МБОУ СОШ № 50 (с опытом работы до 3 лет), вошедших в наставнические программы в роли наставляемого,	100 %	100 %
4.	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, от общего числа обучающихся с ОВЗ	7 %	50 %
5.	Доля несовершеннолетних обучающихся, охваченных наставническими программами, состоящими на персонифицированном учете, находящимися в социально опасном положении, от общего количества обучающихся МБОУ СОШ № 50	1 %	10%
6.	Уровень удовлетворенности наставляемых, принимающих участие в программах наставничества, % (опросный)	50 %	85 %
7.	Уровень удовлетворенности наставников, принимающих участие в программах наставничества, % (опросный)	50 %	85 %

Для осуществления контроля за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе, куратор в конце каждого года проводит анализ предоставляемых наставниками отчетов о реализации программ. В конце учебного года куратор проводит оценку эффективности программ, реализуемых наставниками, составляет рейтинги на основе накопленных наставником и наставляемыми баллов. Если

наставник решает принять участие в новом цикле программы, его баллы, достижения и полученный уровень сохраняются и переходят на следующий год.

Баллы, выставяемые наставнику куратором программы наставничества:

- посещение мероприятия по развитию программы наставничества в организации - 2 балла;
- посещение мероприятия по развитию программы наставничества вне организации - 3 балла;
- посещение региональных мероприятий - 5 баллов;
- посещение федеральных мероприятий - 20 баллов;
- проведение трех успешных встреч с наставляемым - 5 баллов;
- получение развернутого положительного отзыва от наставляемого - 2 балла;
- регулярное ведение дневника наставника - 7 баллов;
- создание наставляемым собственного проекта или продукта под руководством наставника - 15 баллов;
- публикация кейса на сайте или в социальных сетях образовательной организации или организации-партнера - 7 баллов;
- публикация в муниципальном или региональном СМИ - 10 баллов;
- проведение наставником консультации для других наставников (в том числе с использованием системы электронного и дистанционного образования) - 8 баллов;
- выступление с обобщением опыта работы - 12 баллов.

В конце учебного года куратор проводит анкетирование наставников-педагогов с целью принятия дальнейших управленческих решений.

Механизм реализации Программы и оценка ее эффективности наставником

Наставник-педагог организует встречу с наставляемыми с целью информирования о реализуемой программе, проводит анкетирование среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества, на основе анкет проводит анализ полученных от наставляемых данных. Формирует базу наставников и наставляемых по форме, которую в электронном виде передает куратору для формирования Базы наставников и наставляемых МБОУ СОШ № 50. Реализует программу наставничества, не позднее 15 мая наставник-педагог в свободной форме предоставляет куратору отчет о проведенных мероприятиях.

В конце учебного года наставник проводит анкетирование, позволяющее сделать вывод о наличии положительной динамики влияния программы на наставляемого, о степени его удовлетворенности программой.

Возможные параметры оценки влияния программы на наставляемого:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения школы (для обучающихся);

- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся); уровень профессионального выгорания (для педагогов); удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов).

Не позднее 15 мая наставник-педагог предоставляет куратору отчет о влиянии программы на наставляемого, о степени его удовлетворенности программой.

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности Программы наставничества МБОУ СОШ № 50 представлены в Положении о реализации целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 50.

