

Согласовано
Заместитель директора по УВР
МБОУ Сепской ООШ
_____ /Дмитриева Т.В./
30 сентября 2022 года

Утверждаю
Директор МБОУ Сепской ООШ
_____ И.В.Тронин
Приказ № 108 от 30 сентября 2022 года

**Программа
наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся
в МБОУ Сепской ООШ на 2022-2023 учебный год
«учитель –ученик»**

Программа наставничества МБОУ Сепской ООШ на 2022 -2023 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

д.Сеп, 2022 год

Паспорт Целевой модели наставничества
МБОУ Сепской ООШ

1.	Пояснительная записка.	
2.	Нормативные основы целевой модели наставничества.	
3.	Задачи Целевой модели наставничества МБОУ Сепской ООШ	
4.	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.	
5.	Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МБОУ Сепской ООШ	
6.	Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБОУ Сепской ООШ	
7.	Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ Сепской ООШ	
8.	Формы наставничества «Учитель – ученик».	
9.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	
10.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.	
11.	Программы Целевой модели наставничества МБОУ Сепской ООШ	
12.	Индивидуальный план реализации мероприятий программы наставничества «Учитель-ученик» на 2022-2023 учебный год	
13.	Приложения	

1. Пояснительная записка

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 6 лет.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с обучающимися на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБОУ Сепской ООШ направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.

В программе используются следующие понятия и термины.

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

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

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

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

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Нормативные основы целевой модели наставничества

К документам, регламентирующим деятельность наставников МБОУ Сепской ООШ относятся:

- *Положение о наставничестве в МБОУ Сепской ООШ
- *Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества
- *Целевая модель наставничества в МБОУ Сепской ООШ
- *Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ Сепской ООШ
- *Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ Сепской ООШ
- *Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».

3. Задачи Целевой модели наставничества МБОУ Сепской ООШ

- *Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
- *Разработка и реализация программ наставничества.
- *Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
- *Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
- *Осуществление персонализированного учета обучающихся, участвующих в программах наставничества.

- *Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
- *Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
- *Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

- *Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- *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.
- *Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
- *Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
- *Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- *Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
- *Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- *Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
- * Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- *Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- * Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.
- * Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- *Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

5. Структура управления реализацией Целевой модели в МБОУ Сепской ООШ

Уровни структуры	Направления деятельности.
Директор МБОУ Сепской ООШ	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МБОУ Сепской ООШ 2. Разработка Целевой модели наставничества МБОУ Сепской ООШ 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ Сепской ООШ 4. Реализация программ наставничества. 5. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ Сепской ООШ
Куратор Целевой модели наставничества	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).

МБОУ Сепской ООШ	3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
Ответственные за направления форм наставничества.	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые.	Модели форм наставничества. Реализация формы наставничества «Учитель – ученик».

6. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБОУ Сепской ООШ

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- *проявивших выдающиеся способности;
- *демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- *с ограниченными возможностями здоровья;
- *попавших в трудную жизненную ситуацию;
- *имеющих проблемы с поведением;
- *не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

Формирование базы наставников из числа:

- *обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- *педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

*родителей обучающихся – активных участников родительских советов;

*ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ Сепской ООШ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none">1. Создание благоприятных условий для запуска программы.2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.3. Выбор аудитории для поиска наставников.4. Информирование и выбор форм наставничества.5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none">1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром 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); *педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; *родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. 	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

8. Формы наставничества МБОУ Сепской ООШ

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Сепской ООШ в данной Целевой модели наставничества рассматриваются форма наставничества: «Учитель – учитель».

Цель такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии, формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

*помощь в реализации 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 внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результат:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ Сепской ООШ, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся, наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть. Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком,	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для

<p>который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>	<p>особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p>	<p>выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p>
--	--	---

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель–неуспевающий ученик»	<p>Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе.</p> <p>В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.</p>
«Учитель–пассивный ученик»	<p>Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции.</p> <p>В качестве наставника выступает классный руководитель.</p>
«Учитель–одаренный ученик»	<p>Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д.</p> <p>В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.</p>
«Учитель–ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	<p>Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе.</p>

	В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.
--	--

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
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.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

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

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные

показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

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

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

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

10. 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, конкурсов наставников на школьном уровне.
- *Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- *Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- *Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»
- *Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

11. Программа Целевой модели наставничества МБОУ Сепской ООШ

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Учитель – ученик	Будущий выпускник	Обучающиеся 5-8 классов	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций. 2. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов. 3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся. 	Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции,

						испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
--	--	--	--	--	--	---

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Учитель - ученик»

Ф.И.О., должность наставника - Лекомцева Наталья Геннадьевна, учитель ИЗО, технологии, классный руководитель

Ф.И.О, наставляемого ученика – Максимова Ульяна Николаевна, ребенок – инвалид, обучающаяся 7 класса

Срок осуществления плана: с «1» октября 2022г. по «31» мая 2023г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Проведение педагогической диагностики, использование метода наблюдения с целью выявления ярко выраженных интеллектуальных способностей.	октябрь	Коммуникативные и творческие способности выявлены		
1.2.	Разработка индивидуального плана по работе с учащимися. Индивидуальный подход к реализации лидерских качеств.	октябрь	Индивидуальный план разработан		
1.3.	Мотивация на самореализацию через социально-педагогическую деятельность, удовлетворение собственных познавательных интересов	В теч. года	сформированность социально педагогических способностей		
Раздел 2. Направления развития личностных качеств ученика					

2.1.	Участие в классных часах, внеклассных мероприятиях, в благотворительных акциях, в «Конкурсах творчества», в волонтерской деятельности.	Периодическ и по индивидуаль но му плану.	Участие в мероприятиях, акциях, форумах, семинарах, волонтерских слетах.		
2.2	Участие в конкурсах лидерской и социальной направленности.	В течение года	Содействие в социализации ребенка - инвалида		
2.3	Мероприятия в рамках профориентации	Октябрь,ноябрь	Содействие дальнейшему развитию уменийаналитически мыслить, сравнивать, систематизировать, обобщать материал. Уметь делать выводы.		
2.4	Участие в слете волонтеров	Декабрь	Популяризация пропаганды волонтерского движения		
2.5	Встречи с психологом	Январь, февраль	Получение эмоциональной разгрузки, иметь психологическую помощь специалиста		
2.6	Посещение кружков при МБОУ Сепская ООШ, при Сепском ЦСДК	В течение года	Участие в выставках		
2.7	Участие в работе волонтерского отряда «Улица Школьная»	В теч. года	Популяризация пропаганды волонтерского движения		

2.8	Беседы о ЗОЖ	Март, апрель	Применение знаний на практике		
2.9	Мониторинг достижений.	Апрель-май	Подведение итогов работы по наставничеству «Учитель – ученик»		
2.10	Создание условий для развития интеллектуальных и творческих способностей, поддержания интереса к учению со стороны родителей.	В теч. года	Активное участие родителей в образовательном процессе		
2.7	Участие в работе волонтерского отряда «Улица Школьная»	В теч. года			
2.8	Беседы о ЗОЖ	Март, апрель			
2.9	Мониторинг достижений.	Апрель-май			
2.10	Создание условий для развития интеллектуальных и творческих способностей, поддержания интереса к учению со стороны родителей.	В теч. года	Активное участие родителей в образовательном процессе		

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Учитель - ученик»

Ф.И.О., должность наставника - Лекомцева Ирина Михайловна, воспитатель ГПД

Ф.И.О, наставляемого ученика – Одинцова Дарья, ученица 3 класса, Одинцова Ксения, ученица 4 класса.

Срок осуществления плана: с «1» октября 2022г. по «31» мая 2023г.

Месяц	Содержание работы
Октябрь	<p>1.Изучение психологических особенностей ребенка (речи, мышления, памяти). 2.Работа по теме «Природа»</p> <p>Природа. Рукотворный мир. Живая и неживая природа. Основные признаки живой и неживой природы. Различие живой и неживой природы на основе отличительных признаков.</p>
Ноябрь	<p>1. Диагностическая работа во время проведения интеллектуальных и художественных конкурсов</p> <p>2. Работа по теме «Тела и вещества»</p> <p>Что из чего сделано. Природные материалы, из которых сделаны различные предметы. Представление о некоторых производственных процессах. Три состояния вещества. Круговорот воды в природе.</p>

<p>Декабрь Январь</p>	<p>Работа по теме «Растения»</p> <p>Многообразие растительного мира. Классификация по разным признакам: деревья, кустарники, травы; овощи, фрукты; дико-растущие и культурные растения. Значение растений в жизни человека. Комнатные растения и уход за ними. Признаки хвойных и лиственных деревьев. Лекарственные растения.</p> <p>Ядовитые растения. Охрана растений. Красная книга.</p>
<p>Февраль</p>	<p>Работа по теме «Животные»</p> <p>Многообразие животного мира. Группы животных: млекопитающие, земноводные, пресмыкающиеся. Дикие и домашние животные. Существенные признаки каждого вида животных. Редкие и исчезающие виды животных. Охрана животных.</p> <p>Красная книга.</p>
<p>Март</p>	<p>Работа по теме «Природные явления»</p>

	<p>Природные явления, связанные с сезонными изменениями в природе. Природа этих явлений. Стихийные бедствия. Аномальные явления. Термометр. Различные виды термометров. Народные приметы, связанные с природными явлениями и по-</p> <p>ГОДОЙ.</p>
Апрель Май	<p>1. Всероссийский конкурс «Человек и природа».</p> <p>2. Работа по теме «Занимательные задания»</p> <p>Кроссворды. Филворды. Логические задания. Лишнее понятие. Установление соответствий. Загадки. Заполнение пропусков.</p>

13.Приложения

1. Результаты мониторинга реализации программы наставничества

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- *сильные и слабые стороны программы наставничества;
- *возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- *процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- *процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- *процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- *количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- *процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – ученик»

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2022	на выходе 2023
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.		
Успеваемость учащихся по школе		
Качество обучения по школе.		
Процент учащихся, желающих высокой школьной успеваемости		
Уровень сформированности гибких навыков учащихся.		
Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования.		
Доля учащихся, посещающих спортивные секции		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне		
Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности.		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.		
Число обучающихся, состоящих на ВШК и ОДН.		
Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися).		
Уровень личностной тревожности учащихся.		
Эмоциональное состояние при посещении школы		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		
Уровень психологического климата в педагогическом коллективе		
Уровень психоэмоционального состояния специалистов		
Уровень профессионального выгорания педагогов.		
Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов		
Количество конфликтов с педагогическим и		

родительским сообществами.		
----------------------------	--	--

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества
«Учитель– учитель».
Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ощущение поддержки от наставника?										
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

**Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества
«Ученик – ученик»**

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

3.Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцени в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезны/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

оправдались Ваши ожидания?										
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

18. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]