

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Основная общеобразовательная школа» с. Грива  
(МБОУ «ООШ» с. Грива)**

**ПРИНЯТА**

на педагогическом совете  
протокол №7 от 17 мая 2022 года

**УТВЕРЖДЕНА**

приказом директора  
МБОУ «ООШ» с.Грива  
№ 35 от 17 мая 2022 года

**ПРОГРАММА**

**ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА  
НА 2022-2025 годы**



**с. Грива  
2022 г.**

## СОДЕРЖАНИЕ

Титульный лист	1
Содержание	2
<b>Паспорт Программы «Целевая модель наставничества» (ЦМН)</b>	<b>3</b>
Введение	4
Цель и задачи ЦМН	
Структура управления реализацией ЦМН	6
Кадровая система реализации ЦМН	9
Этапы реализации ЦМН	11
Рольевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые МБОУ «ООШ» с.Грива	14
<ul style="list-style-type: none"><li>• Форма наставничества «Ученик-ученик»</li><li>• Форма наставничества «Учитель-учитель»</li><li>• Форма наставничества «Работодатель – ученик»</li></ul>	
Мониторинг и оценка результатов реализации ЦМН	26
<ul style="list-style-type: none"><li>• Мониторинг и оценка качества деятельности реализации программы наставничества</li><li>• Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников</li></ul>	
Механизмы мотивации и поощрения наставников ЦМН	28
Дорожная карта по реализации ЦМН	29

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**  
**«ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ «ООШ» с.ГРИВА**

Название программы	Целевая модель наставничества МБОУ «ООШ» с.Грива
Заказчики ЦМН	Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми (приказ от 25.06.2020 №298-п «Об утверждении типовых документов по организации внедрения целевой модели наставничества на территории Республики Коми»); Управление образования МР «Койгородский» (приказ от 27 июля 2020 года № 83 «О принятии локальных нормативных актов»).
Разработчик ЦМН	МБОУ «ООШ» с. Грива
Цель	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех учащихся 1-9 классов, педагогов разных уровней образования и молодых специалистов и начинающих учителей МБОУ «ООШ» с.Грива
Нормативные основы ЦМН МБОУ «ООШ» с.Грива	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Закон Республики Коми «Об образовании» от 06 октября 2006 года № 92-РЗ с изменениями на 24 декабря 2019 года.</li> <li>• Государственная программа Республики Коми «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства Республики Коми от 31 октября 2019 года № 522).</li> <li>• приказ Министерства образования, науки и молодежной политики республики Коми от 25.06.2020 №298-п «Об утверждении типовых документов по организации внедрения целевой модели наставничества на территории Республики Коми».</li> <li>• Республиканская модель наставничества. Проекты: «500+» и др.</li> <li>• Приказ Управления образования администрации МР «Койгородский» «О принятии локальных нормативных актов» от 27 июля 2020 года № 83.</li> <li>• Приказ о назначении куратора по внедрению целевой модели наставничества в МБОУ «ООШ» с.Грива № 35 от 17 мая 2022 г.</li> <li>• Положение о наставничестве.</li> </ul>
Система контроля за исполнением ЦМН	Контроль за реализацией программы осуществляется в установленном порядке администрацией школы.
Источники финансирования	Средства муниципального бюджета

## ВВЕДЕНИЕ

### ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ «ООШ» с. ГРИВА

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ «ООШ» с.Грива, осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – ЦМН) разработана **как инструмент повышения качества образования в школе.**

**Целью внедрения** ЦМН является создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех учащихся 1-9 классов, педагогов разных уровней образования, молодых специалистов и начинающих учителей МБОУ «ООШ» с.Грива.

Создание ЦМН МБОУ «ООШ» с.Грива позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых и начинающих педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

**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 партнёрстве.

**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 совершенствования наставляемого.

**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.

**Куратор** - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

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

**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.

**Задачи:**

- Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
- Разработка и реализация программ наставничества.
- Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

- Осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
- Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
- Формирование базы 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.

**СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ  
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ «ООШ» с. ГРИВА**

Уровни структуры	Направления деятельности
Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми	1. Осуществляет государственное управление в сфере образования. 2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества. 3. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
ГОУДПО «Коми республиканский институт развития образования»	1. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. 2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения ЦМН. 3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для учащихся, педагогов, молодых специалистов и начинающих учителей Республики Коми. 4. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций Республики Коми; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.
Управление образования АМР «Койгородский»	1. Согласовывает дорожную карту внедрения ЦМН МБОУ «ООШ» с. Грива. 2. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению ЦМН. 3. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала МБОУ «ООШ» с. Грива, осуществляющих образовательную

	<p>деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.</p> <p>4.Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.</p>
МБОУ «ООШ» с.Грива	<p>1.Разработка и утверждение комплекса нормативных документов, необходимых для внедрения ЦМН МБОУ «ООШ» с.Грива.</p> <p>2.Разработка ЦМН МБОУ «ООШ» с.Грива.</p> <p>3.Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения ЦМН МБОУ «ООШ» с.Грива.</p> <p>4.Реализация форм наставничества.</p> <p>5.Реализация кадровой политики в программе наставничества.</p> <p>6.Назначение куратора ЦМН МБОУ «ООШ» с.Грива.</p> <p>7.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации форм наставничества.</p>
Куратор Целевой модели наставничества МБОУ «ООШ» с.Грива.	<p>1.Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>2.Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>3.Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>4.Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>5.Участие в оценке вовлеченности учащихся в различные формы наставничества.</p> <p>6.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>7.Мониторинг результатов эффективности реализации ЦМН.</p>
Ответственные за направления форм наставничества.	Разработка индивидуального плана развития наставляемых под руководством

	наставника. Контроль за реализацией плана мероприятий.
Наставники и наставляемые.	1.Реализация форм наставничества «Ученик-ученик». 2.Реализация форм наставничества «Учитель-учитель». 3.Реализация форм наставничества «Работодатель-ученик».



## **КАДРОВАЯ СИСТЕМА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ «ООШ» с. ГРИВА**

**Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:**

**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 совершенствования наставляемого.

**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.

**Куратор** - сотрудник школы, 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 наставнических пар**

**Наставляемые:**

- из числа учащихся:
  - проявивших выдающиеся способности;
  - демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
  - с ограниченными возможностями здоровья;
  - попавших в трудную жизненную ситуацию;
  - имеющих проблемы с поведением;
  - не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива;
  
- из числа учителей:
  - молодых специалистов;
  - начинающих учителей;
  - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
  - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
  - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и др.

**Наставники:**

- Учащиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- Учителя и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- Родители учащихся - активные участники родительских или управляющих советов;
- Выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- Сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

- Успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- Ветераны педагогического труда.

Наставнические пары могут меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: учителей, учащихся и их родителей (законных представителей).

**ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ  
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ «ООШ» с. ГРИВА**

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование. 5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование наставнических пар (наставляемые)	1. Выявление конкретных проблем учащихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование наставнических пар (наставники)	1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>• учащихся, мотивированных помочь сверстникам и образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных и музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций и др.);</li> <li>• педагогов,</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	<p>заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• родителей учащихся-активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в школе и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>• сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</li> <li>• успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</li> </ul>	
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.</li> </ul>	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование с наставниками.</li> <li>3. Программа обучения.</li> </ol>
Формирование наставнических пар	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников в любом формате.</li> <li>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</li> </ol>	Сформированные наставнические пары/ группы, готовые продолжить работу в рамках программы.
Организация хода наставнической программы	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- встречу- знакомство,</li> <li>- пробную рабочую встречу,</li> <li>- встречу - планирование,</li> <li>- комплекс последовательных встреч,</li> <li>- итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Подведение итогов программы школы.</li> <li>3. Публичное подведение итогов и популяризации практик.</li> </ol>	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

**РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА,  
РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБОУ «ООШ» с.ГРИВА**

Для успешной реализации ЦМН предусматривается 5 форм наставничества с различными ролевыми моделями наставничества. МБОУ «ООШ» с.Грива адаптирует цели и задачи с учётом специфики деятельности и реализуемых форм наставничества и выбранных ролевых моделей.

На сегодняшний день в МБОУ «ООШ» с.Грива внедряются:

- В рамках форм наставничества «Учитель-учитель» - ролевые модели «Опытный учитель-начинающий учитель», «Опытный учитель – молодой специалист».
- В рамках форм наставничества «Ученик-ученик» - ролевые модели «Совет учащихся», «Активисты РДШ»

Форма наставничества	Цели и задачи	Ожидаемый результат
«Ученик-ученик»	<p><b>Цель:</b> поддержка учащегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.</p> <p><b>Задачи:</b> 1. Помощь в реализации лидерского потенциала. 2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов. 3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций. 4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды. 5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.</p>	<p>1. Включение наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы. 2. Повышение успеваемости в школе. 3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом. 4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций. 5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов. 6. Снижение числа учащихся, состоящих на ВШК и ОПДН. 7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива учащихся.</p>
«Учитель-учитель»	<p><b>Цель:</b> разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка начинающего сотрудника при</p>	<p>1. Включённость молодых специалистов и начинающих педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы. 2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и</p>

	<p>смене места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.</li> <li>2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.</li> <li>3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.</li> <li>4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.</li> <li>5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.</li> </ol>	<p>педагогического потенциала.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Улучшение психологического климата в школе.</li> <li>4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.</li> <li>5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе школы.</li> <li>6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.</li> <li>7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.</li> <li>8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.).</li> </ol>
«Работодатель-ученик»	<p><b>Цель:</b></p> <p>успешное формирование у учеников основной и средней школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в основной и средней школе.</li> <li>2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке.</li> <li>3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.</li> <li>4. Численный рост успешно</li> </ol>

	<p>личного и профессионального потенциала.</p> <p>2.Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров.</p> <p>3.Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.</p> <p>4.Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.</p>	<p>реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).</p> <p>5.Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.</p>
--	--	--



## Характеристика участников формы наставничества «Ученик-ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть:	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>• Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>• Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</li> <li>• Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</li> <li>• Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.</li> </ul>	<p>Социально или ценностно-дезориентированный учащийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p>	<p>Учащийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

# ПРИМЕРНЫЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

**Форма наставничества: «Ученик - ученик»**

**Форма наставничества: «Ученик-ученик» Ролевая модель: «Совет учащихся», «Активисты РДШ»**

Ф.И.О., класс/группа наставляемого

---

Ф.И.О. и должность наставника

---

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития	Сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
2.	Провести диагностическую, развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития	Сентябрь	сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учёбе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.	Сентябрь	Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
<b>Направления развития ученика</b>					
4.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения	Сентябрь	Определён перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
5.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и	В течение года	Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание		

	др.), подготовки к контрольным работам, самостоятельных тренировок, разработки проекта и др.		(написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)		
6.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности (Например, режим дня и др.)	В течение года	Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
7.	Познакомиться с успешным опытом учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.	В течение года	Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
8.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта	В течение года	По итогам участия в олимпиаде, конкурсе (указать, какое занято место, получен статус-лауреата, призера) По итогам соревнований...		
9.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	В течение года	Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе		
10.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам	Сентябрь	Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

## Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учитель»

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть		Учитель, молодой специалист, начинающий учитель	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообщества.</li> <li>• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Типы наставников			
Наставник-консультант	Наставник-предметник	Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.	
Создаёт комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		

# ПРИМЕРНЫЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

**Форма наставничества: «Учитель-учитель»**

Ролевая модель «Опытный учитель - начинающий учитель», «Опытный учитель – молодой специалист».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определён перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
2.	Провести диагностическую, развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Сентябрь			
3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	Сентябрь		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	
<b>Вхождение в должность</b>					
4.	Познакомиться с МБОУ «ООШ» с.Грива, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	В течение года	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МБОУ «ООШ» с.Грива		
5.	Изучить помещения МБОУ «ООШ» с.Грива (основные помещения,	Сентябрь	Хорошая ориентация в здании МБОУ «ООШ» с.Грива, знание аварийных		

	правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		выходов.		
6.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство МБОУ «ООШ» с.Грива, педагоги-предметники; педагог-психолог, секретарь (документовед), бухгалтерия, заместитель директора по АХР и пр.	В течение года	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
7.	Изучить сайт МБОУ «ООШ» с.Грива	В течение года	Хорошая ориентация по сайту.		
8.	Изучить Нормы профессиональной этики сотрудника МБОУ «ООШ» с.Грива (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	Сентябрь	Применяются Нормы профессиональной этики сотрудника МБОУ «ООШ» с.Грива		
9.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Сентябрь	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
10.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	В течение года	Организован результативный учебный процесс.		
11.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	В течение педагогической деятельности	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения.		
<b>Направления профессионального развития педагогического работника</b>					
12.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся		
13.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	В течение года	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога.		
14.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной	В течение года	Изучен успешный опыт организации мероприятий.		

	деятельности				
15.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность, учёт детей «группы риска», детей из социально незащищенных семей)	В течение года	Совместно с наставником подготовлены и проведены родительские собрания, мероприятия с родителями.		
16.	Помощь в выборе темы самообразования; организация работы начинающих учителей, молодых специалистов;	Сентябрь	Выбрана тема самообразования.		
17.	Посещение уроков; взаимопосещение уроков; проведение микроисследования организации работы с начинающими учителями, молодыми специалистами в школе и уровня их профессиональной компетентности.	В течение года	Посещены уроки коллег, даны уроки для коллег, проведены микроисследования организации работы с начинающими учителями, молодыми специалистами в школе и уровня их профессиональной компетентности.		
18.	Контроль проведения контрольных работ и выполнения программ.	Каждая учебная четверть	Проведён контроль.		
19.	Обучение использованию на уроках накопленного методического материала кабинета.	В течение года	Используется накопленный методический материал в образовательной деятельности		

## **МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ «ООШ» с.ГРИВА**

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

### **Мониторинг и оценка качества деятельности реализации ЦМН**

#### **Этап 1:**

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, её 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:**

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 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 ко всем 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.

### **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

#### **Этап 2:**

Мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно - личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности учащихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении учащимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учётом 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 которого осуществляется до входа в программу наставничества,
- второй, по итогам прохождения программы.

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

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников:

- Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- Оценка динамики характеристик образовательной деятельности (оценка качества изменений в освоении учащимися образовательных программ).
- 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 (вовлечённость, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

## **МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ «ООШ» с.ГРИВА**

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 почётная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства: «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник +».
- Поддержка системы наставничества через СМИ.
- Создание на школьном сайте блока «Интервью с известными людьми о их роли в наставничестве».
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почёта «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
- Благодарственные письма родителям наставников из числа учащихся.
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

**ДОРОЖНАЯ КАРТА РЕАЛИЗАЦИИ  
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ ОСОШ» с.ГРИВА**

№	Наименование этапа	Мероприятие	Содержание деятельности	Длительность этапа		Рекомендуемые документы для этапа
1.	Подготовка условий для запуска ЦМН	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	1. Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «ООШ» с.Грива 2. Изучение материалов вебинаров. 3. Подготовка системных папок по проблеме наставничества. 4. Ознакомление с шаблонами документов для реализации ЦМН.	В течение первого месяца		- Приказ об утверждении ЦМН  - Положение о наставничестве
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребности школы	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы и вне – выпускники, работодатели и др. 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм и ролевых моделей наставничества.			- Договор о сотрудничестве
		Информирование родителей, педагогов, учащихся о возможности	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование через страницу наставничества на сайте школы.			

		ях и целях ЦМН	6. Информирование внешней среды.			
2	Формирование базы наставнических пар (наставляемые)	Сбор данных о наставляемых	<p>1. Проведение анкетирования среди учащихся, учителей, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.</p> <p>3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых учащихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.</p> <p>4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.</p>	В течение первого месяца		<p>- Приказ о формировании наставнических пар</p> <p>- Памятки для наставляемых</p>
		Формирование наставнических пар (наставляемые)	<p>1. Формирование базы данных наставляемых из числа учителей.</p> <p>2. Формирование базы данных наставляемых из числа учащихся.</p>			
3	Формирование базы наставнических пар (наставники)	Сбор данных о наставниках	<p>1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Проведение мероприятия (круглый</p>	В течение первого месяца		- Приказ о формировании наставнических пар

			стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников из внешней среды.			
		Формирование базы наставнических пар (наставники)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы данных наставников из числа учителей.</li> <li>2. Формирование базы данных наставников из числа учащихся.</li> <li>3. Формирование базы данных наставников из числа выпускников, представителей предприятий, родителей.</li> </ol>			
4.	Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников.</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.</li> <li>1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.</li> </ol>	В течение первого- второго месяца		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сбор портфолио наставников</li> <li>- Памятки для наставников</li> </ul>
5.	Формирование наставнических пар	Отбор наставников и наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</li> <li>2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.</li> <li>3. Проведения анкетирования на предмет предпочитаемого наставника,</li> </ol>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Индивидуальные планы развития под руководством наставника для наставляемых</li> </ul>

			<p>наставляемого после завершения групповой встречи.</p> <p>4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы.</p>			
		Закрепление наставнических пар	<p>1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар».</p> <p>2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.</p> <p>3. Организация психологического сопровождения наставляемым.</p>			
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар.	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.	<p>1. Проведение первой организационной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p>			
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставникам	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.			

		и.				
7.	Завершение наставничества	Отчёты по итогам наставнической программы.	1.Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2.Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.			
		Мотивация и поощрение наставников	1.Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2.Благодарственные письма партнерам. 3.Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».			
			4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций - партнеров. 5.Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара».			