

Тюменская область  
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра  
Нижневартовский район

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «НОВОАГАНСКАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
СРЕДНЯЯ ШКОЛА ИМЕНИ  
МАРШАЛА СОВЕТСКОГО СОЮЗА Г.К. ЖУКОВА»**

**РАССМОТРЕНО**  
на Управляющем Совете  
от 30.08.2022г.

**ПРИНЯТО**  
решением педагогического совета  
МБОУ «Новоаганская ОСШ  
имени маршала Советского Союза  
Г.К. Жукова»  
Протокол №1 от 31.08.2022г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор  
МБОУ «Новоаганская ОСШ  
имени маршала Советского  
Союза Г.К. Жукова»  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022г.  
\_\_\_\_\_ О.В. Дубровка  
Приказ №462ос  
от 31.08.2022г.

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Новоаганск, 2022**

## 1. Пояснительная записка

Настоящая целевая программа модель наставничества МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К. Жукова», осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Образование», «Современная школа», «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка».

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, педагогических работников (далее педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К. Жукова».

Создание целевой модели наставничества позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупредить 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, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

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

Наставляемый – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться своим опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным

программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

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, организует стажировки).

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**

- Конвенция о правах ребенка, одобренная генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 года, ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 года №1559-1;
- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 год № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол №45 от 14.05.2010);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 года №2403-р;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 года №996-р);
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 года № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19.05.1995 года №82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12.01.1996 года №7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации №Р-145 от 25.12.2019 года «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»;
- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения;
- Положение о педагогическом совете;
- Положение о методическом совете;
- Положение о наставничестве.

### **3. Задачи целевой модели наставничества**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества.
2. Разработка и реализация программ наставничества.

3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирование базы данных программы наставничества и лучших практик.
8. 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**

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. 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.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеряемое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

## 5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

<i>Уровни структуры</i>	<i>Направление деятельности</i>
МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К. Жукова»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>2. Разработка целевой модели наставничества.</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</li> <li>4. Реализация программ наставничества.</li> <li>5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.</li> <li>6. Назначение куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</li> </ol>
Куратор целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>2. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>3. Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>4. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели наставничества.</li> <li>6. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</li> </ol>

Ответственные лица за направления форм наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка программ моделей форм наставничества.</li> <li>2. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>3. Создание базы наставников и наставляемых.</li> <li>4. Организация обучения.</li> <li>5. Контроль за реализацией.</li> </ol>
Педагог-психолог	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение опросов, анкетирование.</li> <li>2. Создание рекомендаций для наставников и наставляемых.</li> </ol>
Наставники и наставляемые	<p>Модели форм наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализация наставничества «Ученик - ученик»</li> <li>2. Реализация наставничества «Учитель - учитель»</li> <li>3. Реализация наставничества «Учитель - ученик»</li> </ol>

## 6. Кадровая система реализации целевой модели

Целевой модели наставничества выделяют три главные роли

<i>Наставляемый</i>	участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает контрольные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает навыки и компетенции
<i>Наставник</i>	участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого
<i>Куратор</i>	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 обучающихся – будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых	<p>из числа обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проявивших выдающиеся способности;</li> <li>- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;</li> <li>- с ограниченными возможностями здоровья;</li> <li>- попавших в трудную жизненную ситуацию;</li> <li>- имеющих проблемы с поведением;</li> </ul>
--------------------------------	--

	<p>- принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива</p> <p><i>из числа педагогов:</i></p> <p>- молодых специалистов;</p> <p>- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;</p> <p>- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;</p> <p>- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями</p>
Формирование базы наставников	<p><i>из числа:</i></p> <p>- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</p> <p>- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <p>- родителей обучающихся – активных участников родительских собраний или советов;</p> <p>- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</p> <p>- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;</p> <p>- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</p> <p>- ветеранов педагогического труда.</p>
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. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К. Жукова» в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества:

1. «ученик - ученик»;
2. «учитель - учитель»;
3. «учитель - ученик».

### 7.1. Форма наставничества «Ученик - ученик»

<i>Форма наставничества «Ученик - ученик»</i>	
<i>Цель</i>	разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями или временная помощь в адаптации к новым условиям обучения
<i>Задачи</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• помощь в реализации лидерского потенциала;</li> <li>• улучшение образовательных, творческих, спортивных результатов;</li> <li>• развитие гибких навыков и метакомпетенций;</li> <li>• оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;</li> <li>• создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников</li> </ul>	
<i>Результат</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;</li> <li>• повышение успеваемости в школе;</li> <li>• улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом;</li> <li>• численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;</li> <li>• количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;</li> <li>• снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета;</li> <li>• снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся</li> </ul>	
<i>Характеристика участников формы наставничества «Ученик - ученик»</i>		
<i>Наставник</i>	<i>Наставляемый</i>	
<i>кто может быть</i>	<i>активный</i>	<i>пассивный</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами;</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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов</li> </ul>
<i>Возможные варианты программы наставничества «Ученик - ученик»</i>		
<i>Формы взаимодействия</i>	<i>Цель</i>	
«Успевающий - неуспевающий»	достижение лучших образовательных результатов	
«Лидер - пассивный»	психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков	
«Равный - равному»	обмен навыками для достижения целей	
«Адаптированный - неадаптированный»	адаптация к новым условиям обучения	
<i>Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»</i>		
<i>Мероприятия</i>	<i>Этапы реализации</i>	

Ученическая конференция	Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик»
Анкетирование, собеседование, использование базы наставников	Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества
Обучение проводит куратор	Обучение наставников
Анкетирование, собеседование, использование базы наставников	Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающие добровольно принять участие в программе наставничества
После личных встреч, обсуждения вопросов Назначение куратором	Формирование пар, групп
Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей), улучшение образовательных результатов, посещаемости	Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность
Поощрение	наставник получает уважаемый и заслуженный статус, чувствует свою причастность к школьному сообществу

## 7.2. Форма наставничества «Учитель - учитель»

<i>Форма наставничества «Учитель - учитель»</i>	
<i>Цель</i>	разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне
<i>Задачи</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;</li> <li>• развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;</li> <li>• ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;</li> <li>• прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;</li> <li>• ускорить процесс профессионального становления педагога</li> </ul>
<i>Результат</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;</li> <li>• улучшение психологического климата в образовательной организации;</li> <li>• повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;</li> <li>• рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;</li> <li>• качественный рост успеваемости и улучшения поведения в подшефных наставляемых классах и группах;</li> <li>• сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;</li> <li>• рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста)</li> </ul>	
<i>Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»</i>		
<i>Наставник</i>	<i>Наставляемый</i>	
	<i>молодой специалист</i>	<i>педагог</i>
<p>- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи;</p> <p>- педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообщества;</p> <p>- педагог, обладающий лидерскими, организаторскими и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</p>	<p>имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями</p>	<p>специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации</p>
<i>Типы наставников</i>		
Наставник - консультант	Наставник - предметник	
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять методическую поддержку преподавания отдельных предметов</p>	

специалиста или педагога			
<i>Возможные варианты программы наставничества «Учитель - учитель»</i>			
<i>Формы взаимодействия</i>		<i>Цель</i>	
Опытный педагог – молодой специалист		поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков на месте работы	
Опытный класный руководитель – молодой специалист		поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепление на месте работы	
Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы		реализация психозэмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив	
Педагог-новатор – консервативный педагог		помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями	
Опытный предметник – неопытный предметник		методическая поддержка по конкретному предмету	

### **7.3. Форма наставничества «Учитель - ученик»**

<i>Форма наставничества «Учитель - ученик»</i>	
<i>Цель</i>	успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи
<i>Задачи</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала;</li> <li>• повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров;</li> <li>• развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;</li> <li>• помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;</li> <li>• помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала;</li> <li>• повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров;</li> <li>• развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;</li> <li>• помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации</li> </ul>
<i>Результат</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• повышение успеваемости и улучшения психозэмоционального фона;</li> <li>• численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• увеличение процента обучающихся, успешно прошедших предпрофильную программу;</li> <li>• численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах;</li> <li>• увеличение числа обучающихся, планируемых стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников</li> </ul>	
<i>Характеристика участников формы наставничества «Учитель - ученик»</i>		
<i>Наставник</i>	<i>Наставляемый</i>	
	<i>Активный</i>	<i>пассивный</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- равнодушный профессионал с большим опытом работы и высокой квалификацией;</li> <li>- активная жизненная позиция;</li> <li>- обладает развитыми коммуникационными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге;</li> <li>- возможно родитель образовательного учреждения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых знаний</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
<i>Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»</i>		
<i>Формы взаимодействия</i>	<i>Цель</i>	
Активный профессионал	<ul style="list-style-type: none"> <li>Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной траектории</li> </ul>	

## **8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

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

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемыми (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. 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:

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года»;
- награждение школьными грамотами «Лучший наставник»;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставлены наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

**10. Комплекс мер («дорожная карта») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К.Жукова»**

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки реализации	Ответственный исполнитель	Ожидаемый результат, вид документа
<b>I. Нормативное правовое регулирование внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций (далее – система наставничества), контроль за реализацией мероприятий по внедрению системы наставничества</b>				
1.1.	Разработка Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К.Жукова»	Март 2022	Методист, рабочая группа	Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников .
1.2.	Разработка, формирование и утверждение плана мероприятий («дорожная карта») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.	Март 2022	Зам директора по МР, методист	План мероприятий («дорожная карта») по внедрению системы(целевой модели) наставничества педагогических работников .
№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки реализации	Ответственный исполнитель	Ожидаемый результат, вид документа

1.3.	Заклучение соглашений о сотрудничестве МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К.Жукова» с АУ «Институт развития образования»	В течение всего периода		Соглашения
1.4.	Контроль за реализацией мероприятий школьной («дорожной карты»), муниципальных («дорожных карт») по внедрению системы (целевой модели) наставничества в МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К. Жукова»	В течение всего периода	Директор, зам по МР	Справки по итогам реализации мероприятий школьной («дорожной карты») по внедрению системы (целевой модели) наставничества в МОУО, ОО. Корректировка планов («дорожных карт»), при необходимости. Участие в региональных методических совещаниях.
<b>II. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка внедрения целевой модели наставничества</b>				

2.1	Участие в установочном региональном методическом семинара для МОУО/ОО по вопросам внедрения системы наставничества в ОО	До 1 апреля 2022	МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К. Жукова»	Участие сотрудников
2.2	Тьюторское сопровождение. Формирование единой информационной базы наставников и экспертов в отдельных образовательных областях, с целью обеспечения доступного наставничества для всех категорий педагогических работников.	Постоянно	Зам директора по МР, методист	Наличие реестра информационной базы наставников в школе
2.3	Популяризация наставничества через информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций	Постоянно	Зав информационным центром, медиалаборант	Информация
2.4	Информационный ресурс для сопровождения наставничества педагогических работников в МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К. Жукова»		Зав информационным центром, медиалаборант	Информационный ресурс, расположенный на сайте школы
<b>III. Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества</b>				
3.1	Тьюторское сопровождение. Осуществление персонифицированного учета обучающихся по программам повышения квалификации, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества	Постоянно		Использование методических рекомендаций.

3.2	Оценка реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов)	ежегодно		Справка по результатам оценки реализации персонализированных программ
3.3	Проведение самодиагностики по результатам реализации планов мероприятий («дорожных карт»), эффективности программ наставничества в МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К. Жукова». (Сбор информации и анализ результатов).	Декабрь 2022	Зам директора по МР, методист	Справки по результатам самодиагностики .
3.4	Тьюторское сопровождение. Формирование системы методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ повышения квалификации	Декабрь 2022		Справка по методическому сопровождению.
3.5	Организация и проведение мониторинга локальных актов. (В рамках ежегодного конкурса моделей наставничества и менторства)	декабрь 2022	Зам директора по МР, методист	Приказ о результатах мониторинга
3.6	Мониторинг внедрения системы наставничества педагогических работников МБОУ «Новоаганская ОСШ имени маршала Советского Союза Г.К.Жукова»,	Декабрь 2022	Зам директора по МР, методист	Справка о результатах мониторинга

	осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования			
--	--	--	--	--