

РАССМОТРЕНО
И ПРИНЯТО
Педагогический
совет Протокол
№1 от «30»
августа 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска
Приказ от «30» августа 2023 №149/1

Документ подписан электронной подписью

Сведения о сертификате ЭП

Сертификат: 2CD6A8D772563119A665B068AA824C85

Владелец: Сагандыкова Светлана Александровна

Действителен: 19.03.2025 по 12.06.2026

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МОАУ «СОШ № 46 г. Челябинска»

г. Челябинск

Содержание

1. Паспорт программы «Наставничества»	3
2. Целевая модель «Ученик - Ученик».....	6
3. Целевая модель «Учитель - Учитель».....	27

Паспорт Программы

Наименование Программы	Программа наставничества МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска»
Основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Указ Президента РФ от 07.05.2018. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (с изменениями и дополнениями); - Распоряжение министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»; -
Период и этапы реализации Программы	<p>2023-2026 годы</p> <p>1 этап (январь - август 2023г.): разработка программно-методического и диагностического обеспечения программы;</p> <p>2 этап (сентябрь 2023 - май 2025 г.): реализация мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;</p> <p>3 этап (июнь - декабрь 2026 г.): анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего совершенствования системы наставничества в сфере общего, дополнительного образования.</p>
Цель программы	Формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, профессиональное развитие и самореализация педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска»
Основные направления и задачи	<ul style="list-style-type: none"> 1. Разработка нормативных и программно-методических документов, обеспечивающих внедрение целевой модели наставничества. 2. Внедрение целевой модели наставничества, организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка наставничества в МАОУ «СОШ № 46 г. Челябинска». 3. Повышение профессионального мастерства педагогических работников. 4. Совершенствование системы подготовки и развития компетенций наставников. 5. Распространение и внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов. 6. Привлечение к реализации наставнических программ

	государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.
Ожидаемые результаты	<p>1. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся и педагогов, обеспечение практической реализации индивидуальных образовательных траекторий.</p> <p>2. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом, в том числе посредством системы сетевого взаимодействия и сетевого наставничества, направленного на обеспечение адресной помощи субъектам образовательной и профессиональной деятельности.</p> <p>3. Закрепление молодых специалистов.</p> <p>4. Снижение уровня профессионального выгорания педагогических работников.</p>
Координатор разработки и реализации программы	Администрация МОАУ «СОШ № 46 г. Челябинска»
Система организации контроля выполнения программы	Ежегодный мониторинг реализации Программы по выделенным направлениям Программы (Приложение к Программе)
Руководитель программы	Петрова И.В. заместитель директора по учебно-воспитательной работе Ильина И.В. заместитель директора по воспитательной работе

Целевые индикаторы реализации Программы

Наименование показателя	2023 г.	2024 г.	2025 г.	2026 г.
Доля детей муниципальных образовательных организаций в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	30	50	70
Доля детей и подростков муниципальных образовательных организаций в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	5	8	10
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) муниципальных образовательных организаций, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	30	50	70
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в регионе, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	10	20	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	50	60	70	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50	60	70	85

Принципы реализации Программы:

научности, стратегической целостности, легитимности, обеспечения суверенных прав личности, личной ответственности, равенства, индивидуализации и индивидуальной адекватности.

Участники Программы:

- молодые учителя в возрасте до 35 лет, проработавшие в муниципальной образовательной организации города Челябинска не более трех лет;
- обучающиеся (от 10 лет) организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования;
- наставники (педагоги, обучающиеся, представители работодателей, имеющие успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовые и компетентные поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого).

Уровни реализации Программы:

- муниципальный;
- внутриорганизационный

Формы наставничества:

- «ученик-ученик»;
- «учитель-ученик»;
- «учитель-учитель»;
- «студент-ученик»;
- «работодатель-ученик»;
- «работодатель-студент».

Циклограмма реализации Программы:

- подготовка условий для запуска Программы;
- формирование базы данных наставляемых;
- формирование базы данных наставников;
- отбор и обучение наставников;
- формирование наставнических групп;
- организация хода работы наставнических групп;
- завершение наставничества.

Субъекты (основные стейкхолдеры), участвующие в реализации Программы:

- методические объединения педагогических работников;
- организации, осуществляющие образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - ОО);
- региональные и муниципальные стажировочные площадки;
- учреждения, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

**Целевая модель «Ученик-Ученик»
МАОУ СОШ № 46 г. Челябинска**

Муниципальное общеобразовательное автономное учреждение СОШ № 46 г. Челябинска имени З.А. Космодемьянской

Паспорт Программы

Наименование Программы	Программа «Равный - равному» в рамках реализации формы целевой модели наставничества «ученик-ученик»
Основания для разработки Программы	Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Указ Президента РФ от 07.05.2018. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (с изменениями и дополнениями); Распоряжение министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
Период и этапы реализации Программы	2023-2026 годы 1 этап (январь-август 2021 г.): разработка программно методического и диагностического обеспечения программы; 2 этап (сентябрь 2023-май 2025 г.): реализация мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; 3 этап (июнь-декабрь 2026 г.): анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего совершенствования системы наставничества в сфере общего, дополнительного образования.
Цель Программы	Разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
Основные направления и задачи	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. 6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.
Ожидаемые результаты	1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы. 2. Повышение успеваемости в школе.

	<p>3.Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.</p> <p>4.Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.</p> <p>5.Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.</p> <p>6.Снижение числа обучающихся, состоящих всех видах учета.</p> <p>7.Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.</p>
Координатор разработки и реализации Программы	Администрация МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска
Система организации контроля выполнения Программы	Ежегодный мониторинг реализации Программы по выделенным направлениям Программы (Приложение к Программе)
Руководитель Программы	Ильина И.В., заместитель директора по воспитательной работе

Пояснительная записка

Настоящая Программа МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Используемые в Программе 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 и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации Программ 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 психологического насилия - 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.

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.

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 и т.д.).

Целевые индикаторы реализации Программы

Наименование показателя	2023 г.	2024 г.	2025 г.	2026 г.
Доля детей и подростков лица в возрасте от 10 до 17 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	30	50	70
Доля детей и подростков лица в возрасте от 15 до 17 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	5	8	10
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в лицее, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	10	20	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	50	60	70	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	50	60	70	85

Принципы реализации Программы

1. Научность.
2. Стратегическая целостность.
3. Легитимность.
4. Обеспечение суверенных прав личности.
5. Личная ответственность.
6. Равенство.
7. Индивидуализация и индивидуальная адекватность.

Участники Программы

1. Обучающиеся (от 10 лет) школы, осуществляющие образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.

2. Наставники (педагоги, обучающиеся, иные представители, имеющие успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовые и компетентные поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого).

Субъекты (основные стейкхолдеры), участвующие в реализации Программы

1. Администрация МОАУ «СОШ № 46 г. Челябинска».
2. Ученическое сообщество МОАУ «СОШ № 46 г. Челябинска».
3. Родительская общественность МОАУ «СОШ № 46 г. Челябинска».
4. Учреждения дополнительного образования города, региона.
5. Учреждения культуры, спорта города, региона.

Структура управления реализацией Программы

Уровни структуры	Направления деятельности
Директор	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. 2. Разработка Программы. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. 4. Реализация Программы. 5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения Программы. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы.
Куратор Программы	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения. 3. Контроль процедуры внедрения Программы. 4. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы. 5. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы.
Наставники и наставляемые	Реализация форм наставничества «ученик - ученик».

Кадровая система реализации Программы

В Программе реализации формы «ученик - ученик» выделяются 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 подростков - будущих участников Программы.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся::

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих 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.

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).

Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	Создание благоприятных условий для запуска Программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы.	Дорожная карта реализации Программы. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциально наставляемых.	Формирование базы 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)	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Фиксирование сложившихся пар в специальной базе куратора.	Формирование наставнических пар/групп, готовых продолжить работу в рамках Программы
Организация хода 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: <ul style="list-style-type: none"> встречу-знакомство; пробную рабочую встречу; 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых - для мониторинга

	<ul style="list-style-type: none"> • встречу-планирование; • комплекс последовательных встреч; • итоговую встречу. 	эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2.Подведение итогов Программы лица. 3.Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Сбор лучших наставнических практик. Поощрение наставников.

Характеристика участников формы наставничества «ученик - ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный
1. Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. 2. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. 3. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. 4. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. 5. Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и	А Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Схема реализации формы наставничества «ученик - ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление Программы наставничества в форме «ученик - ученик».	Ученическая конференция.
Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Обсуждение вопросов. Назначения куратором.
Улучшение образовательных результатов наставляемого, интеграция в школьное сообщество, повышение мотивации и осознанности.	Представление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей).

Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Уважаемый и заслуженный статус наставляемого. Осознанности причастности к школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

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

Организация систематического мониторинга Программы 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;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного роста участников, динамика образовательных результатов.

1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы.

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 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 сотrudничающих 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.

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.

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 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 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.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Направления Программы «Равный - равному» в рамках реализации формы целевой модели наставничества «ученик-ученик»

Направления Программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Успеваемость на 100	Учащиеся 5-10 класса	Достижение лучших образовательных результатов учеником (учащимися).	1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении). 2. Помощь в формировании интеллектуальных умений в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.). 3. Помощь в выполнении	Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты	Ученик, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты
Вовлечение в активную деятельность	Учащиеся 4-9 класса	Психологическая поддержка с адаптацией в коллектив, развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.	1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.). 2. Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в	Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер класса или параллели, школы, принимающий активное участие в жизни школы. Член РДШ. Волонтер.	Пассивный ученик, социально или ценностно дезориентированный, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Дети с ОВЗ. Дети, находящиеся на индивидуальном обучении.

			участия в конкурсе или мероприятии и т.д.). 3.Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижений). 4.Вовлечение в мероприятия школьного сообщества.		
Ученик в условиях адаптации	Вновь прибывшие в школу учащиеся	Включение ученика в систему взаимоотношений коллектива школы и класса. Психоэмоциональная поддержка для адаптации в новом коллективе.	1.Знакомство с традициями, особенностями школы и класса. 2.Помощь в организации образовательного процесса. 3.Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.	Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами.	Ученик, обладающий лидерскими качествами или ученик пассивный, отстраненный от коллектива.
Антибуллинг	Учащиеся 1-11 классов	Профилактика всех форм насилия над учащимися в образовательной организации, в общественных местах.	1.Психоэмоциональная поддержка учащихся. 2.Вовлечение учащихся в совместную творческую, образовательную деятельность. 2.Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов.	Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими, коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Новый ученик в классе. Ученик с особыми образовательными потребностями.

Дорожная карта по реализации Программы «Равный - равному» в рамках формы целевой модели наставничества «ученик-ученик»

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска Программы	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	июнь-октябрь 2023	директор школы
		Подготовка нормативной базы реализации Программы	1. Издание Приказа о внедрении Программы. 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве. 3. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества.	июнь-октябрь 2023	директор школы
		Выбор направлений Программы, исходя из потребностей школы	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы.	июнь-октябрь 2023	зам. директора по УВР, ВР
			1. Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества.	июнь-октябрь 2023	директор школы
			Сформирование Программы по форме наставничества «ученик - ученик»	июнь-октябрь 2023	зам. директора по ВР
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о	1. Проведение МО классных руководителей. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение классных часов.	октябрь 2023	зам. директора по ВР

		возможностях и целях Программы			
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1.Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в Программе. 2.Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3.Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.	октябрь-декабрь 2023	зам. директора по ВР, педагоги-психологи
		Формирование базы наставляемых	Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	октябрь-декабрь 2023	зам. директора по ВР, педагоги-психологи
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1.Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе. 2.Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3.Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	октябрь-декабрь 2023	зам. директора по ВР, педагоги-психологи
		Формирование базы наставников	Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.	октябрь-декабрь 2023	зам. директора по ВР, педагоги-психологи
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	Анализ базы наставников с целью выявления подходящих для реализации конкретного направления Программы	октябрь-декабрь 2023	зам. директора по ВР, педагоги-психологи
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.	октябрь-декабрь 2023	зам. директора по ВР, педагоги-психологи

			Издание проекта приказа об организации «Школы наставников» с утверждением программы и графиков обучения наставников.	октябрь-декабрь 2023	зам. директора по ВР, педагоги-психологи
			Организация «Школы наставников» и проведение обучения.	октябрь-декабрь 2023	зам. директора по ВР, педагоги-психологи
5.	Формирование наставнических пар /групп	Отбор наставников и наставляемых	1.Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	октябрь-декабрь 2023	зам. директора по ВР, педагоги-психологи
			2.Организация групповой встречи наставников и наставляемых.		
		3.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.	октябрь-декабрь 2023	зам. директора по ВР, педагоги-психологи	
		4.Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.			
		Закрепление наставнических пар /групп	Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	октябрь-декабрь 2023	зам. директора по ВР, педагоги-психологи
			Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	октябрь-декабрь 2023	зам. директора по ВР, педагоги-психологи
			Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника.	октябрь-декабрь 2023	зам. директора по ВР, педагоги-психологи
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар /групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого.	январь- май 2024-2025	наставники

			Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.		
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	апрель 2025	зам. директора по ВР, педагоги-психологи
7.	Завершение наставничества	Отчеты 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.	июнь-январь 2025	зам. директора по ВР, педагоги-психологи
		Мотивация и поощрения 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»	декабрь 2025	директор школы
			4.Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров.	декабрь 2025	

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе	на выходе
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, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.		
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 всех видах учета		

Анкета для участников (до начала 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 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3.Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько полезны/интересными, как Вам	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

кажется, будут групповые встречи?										
Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что Вы ожидаете от программы?

Что для Вас является особенно ценным в программе?

Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника

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.

Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

Что в программе является наиболее ценным для Вас?

Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

**Целевая модель «Учитель-Учитель»
МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Поддержка молодых специалистов - одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, владеющий современными педагогическими технологиями, способный включиться в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую деятельность. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией ФГОС и Профессионального стандарта педагога, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач способствует гибкая и мобильная система наставничества, способная оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая целевая модель наставничества «Учитель - учитель» МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества), разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование". А также призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы для каждого молодого специалиста 3 года.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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

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

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам

среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

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

Партнеры - это участники в какой-либо совместной деятельности.

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

В МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска наблюдается проблема старения рабочих резервов, приводящая к инерционному движению школы, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы. С помощью внедрения программы наставничества в образовательной организации можно добиться комплексного улучшения образовательных результатов и сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными поколениями.

Целевая модель наставничества предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), педагога, имеющего профессиональные дефициты или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Программа базируется на следующих нормативно- правовых документах:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 07.05.2018. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (с изменениями и дополнениями);
- Распоряжение министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Устав МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска;
- Программа развития МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска;
- Отчет о результатах самообследования деятельности МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска;
- Положение о педагогическом совете МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска;
- Положение о методическом совете МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска;
- Положение о наставничестве МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска.

Целью внедрения модели наставничества «Учитель - учитель» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска. Это влечет успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные

педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сообщество образовательной организации. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

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

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

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

Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

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

Реализация программы наставничества подразумевает создание широких педагогических проектов: конкурсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Данные формы могут быть использованы как для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), так и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;

- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой	Педагог
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p>Типы наставников:</p> <p>Наставник - консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p> <p>Наставник - предметник - это опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю</p>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, со 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. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
Формы взаимодействия	Цель	
«Опытный педагог - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	
«Опытный классный руководитель - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы	
«Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических	
«Педагог новатор - консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.	
«Опытный предметник - неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.	

Схема реализации формы наставничества «Учитель - учитель»

Направления реализации программы	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель»	Педагогический совет. Методический
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар / групп	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методический совете

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и молодого специалиста.

Задачи:

1. Разработать и реализовать мероприятия «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработать и реализовать программу наставничества.
3. Реализовать кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Обеспечить инфраструктурную и материально-техническую реализацию программы наставничества.
5. Осуществить персонифицированный учет молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.
6. Осуществить внутренний мониторинг реализации и эффективности программы наставничества.
7. Сформировать базу данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования (информационное пространство, методическое сопровождение, диагностика потребностей, затруднений и достижений).
9. Обеспечить эффективную педагогическую интернатуру студентов педагогических ВУЗов и ССУЗов в образовательной организации, адаптировать к профессии, помочь установить взаимодействие с коллективом образовательной организации.
10. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе.
11. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
12. Способствовать планированию профессиональной карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
13. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Формы методической работы образовательной организации с молодыми специалистами:

- пассивные методы (организация посещений уроков опытных педагогов, педагогов-

наставников);

- активные методы (семинары, педсоветы, практические занятия, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки).

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- консультирование (индивидуальное, групповое)
- совместное планирование урока молодого специалиста с учителем- наставником, анализ проведенных уроков, взаимопосещение уроков опытных педагогов вместе с наставником с последующим анализом, собеседование, совместное планирование программы профессионального роста молодого специалиста.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Для молодого специалиста:

- создание психологически комфортной среды для молодых специалистов;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого специалиста;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- создание собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР, ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие электронного ресурса и портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, сферах;
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров в образовательной организации среди молодых специалистов;
- привлечение общественности, региональных образовательных организаций ВПО и СПО к участию в реализации программы наставничества.
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников образовательной организации, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

ЭТАП 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества Задача:

информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников

Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества

ЭТАП 2. Формирование базы наставляемых

Задача: выявление конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества, поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников

Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе;

сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций

ЭТАП 3. Отбор и обучение наставников

Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми

Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации

ЭТАП 4 Формирование наставнических пар или групп

Задача: формирование пар «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям

Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы

ЭТАП 5. Организация и осуществление работы наставнических пар /групп

Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе

Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы

ЭТАП 6. Завершение наставничества

Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, потенциальных компаний-партнеров

Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых

№	Мероприятия	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; • информировать коллектив о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов, молодых специалистов; • сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; • определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; • сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние 	<ul style="list-style-type: none"> • Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; • информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и модели участия
2	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> • Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; • организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; • включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых 	
3	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> • Информировать коллектив педагогов и молодых специалистов о запуске программы; • собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов 	<ul style="list-style-type: none"> • Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; • мотивировать наставников
4	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> • Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; • организовать отбор и обучение наставников 	<ul style="list-style-type: none"> • Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; • найти ресурсы для организации обучения

5	Формирование наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, продолжить поиск наставника не сформировавшим пару или группу 	<ul style="list-style-type: none"> Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп
6	Организация работы наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации или материалы по взаимодействию с наставляемыми; организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; разработать систему поощрений наставников 	<ul style="list-style-type: none"> Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы
7	Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; реализовать систему поощрений наставников; организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чувствования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли 	<ul style="list-style-type: none"> Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; пригласить партнеров, представителей образовательных организаций СПО и ВПО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие; популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров

**«ДОРОЖНАЯ КАРТА»
РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ «УЧИТЕЛЬ- УЧИТЕЛЬ» ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МОАУ СОШ № 46 г. Челябинска**

№	Наименование этапа, задачи и ожидаемые результаты	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Изучение нормативно-правовой базы внедрения целевой модели наставничества	июнь-октябрь 2023	директор школы
		Подготовка нормативной базы реализации Программы	1.Издание Приказа о внедрении Программы. 2.Разработка и утверждение Положения о наставничестве. 3.Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества.	июнь-октябрь 2023	директор школы
		Выбор направлений Программы, исходя из потребностей образовательной организации	1 .Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и заинтересованных в наставничестве аудитории внутри МОАУ СОШ № 46 г.	июнь-октябрь 2023	зам. директора по УВР
		Информирование педагогического сообщества МОАУ «СОШ №46» о реализации программы наставничества	Проведение педагогического совета с целью информирования о реализации программы наставничества	октябрь 2023	зам. директора по УВР

<p>2. Формирование базы наставляемых Задача: выявление конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества, поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе; сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций</p>	<p>Сбор данных о наставляемых и наставниках</p>	<p>1. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых педагогов от третьих лиц: психолог, члены администрации. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных</p>	<p>октябрь 2023</p>	<p>зам. директора по УВР, педагоги-психологи</p>
<p>3. Отбор и обучение наставников Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации</p>	<p>Отбор наставников и наставляемых</p>	<p>1. Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников 2. Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога) 3. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности 4. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.</p>	<p>октябрь-декабрь 2023</p>	<p>зам. директора по УВР, педагоги-психологи</p>

4	<p>Формирование наставнических пар или групп</p> <p>Задача: формирование пар «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям</p> <p>Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>	Закрепление наставнических пар /групп	<p>1. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.</p> <p>2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.</p> <p>3. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>4. Соединение наставников и наставляемых в пары/ группы и издание приказа о формировании наставнических пар</p>	октябрь-декабрь 2023	зам. директора по УВР, педагоги-психологи
5.	<p>Организация и осуществление работы наставнических пар /групп</p> <p>Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе</p> <p>Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы</p>	Организация работы наставнических пар в течение всего периода действия программы Методическое сопровождение данной программы	<p>1. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.</p> <p>2. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника.</p> <p>3. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>4. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p>	январь-май 2024-2025	зам. директора по УВР, руководители НМК, наставники

			6. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 7. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.		
6.	<p>Завершение наставничества Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, потенциальных компаний- партнеров Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>	Мотивация и поощрения наставников и наставляемых	<p>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. 4. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников 5. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров.</p>	январь-март 2025 май 2025	зам. директора по УВР, ВР, педагоги-психологи директор школы

**План работы
с молодыми специалистами и вновь принятыми учителями**

№	Мероприятия	Ответственный
ПЕРВЫЙ ГОД СТАЖИРОВКИ		
1	Сентябрь	
1.1	Изучение мотивации педагогической деятельности; устава учреждения, правил внутреннего распорядка, плана работы школы, локальных актов, должностной инструкции; программ, методических пособий; документов по ФГОС	Директор
1.2	Подбор наставников Инструктаж по ведению электронного журнала, оформлению личных дел обучающихся о проверке дневников и тетрадей обучающихся; контроль тематического планирования; посещение уроков. Практическое занятие «Как вести классный журнал».	Заместитель директора
1.3	Инструктаж классных руководителей; составление воспитательной программы класса; проведение родительских собраний; организация внеурочной деятельности обучающихся; учет трудных детей, детей «группы риска», детей из социально незащищенных семей	Заместитель директора по ВР
1.4	Помощь в выборе темы самообразования; организация работы молодых специалистов; посещение уроков;	Руководители НМК
1.5	Знакомство с программами по предметам Составление рабочих программ по предметам Инструктаж о составлении планов уроков; подбор методической литературы, наглядных пособий Реализация ФГОС, ФГОС ОВЗ	Наставники
1.6	Проведение микроисследования потенциальных возможностей педагогов. Круглый стол «Особенности работы с детьми с ОВЗ и детьми- инвалидами»	Психологи
2	Октябрь	
2.1	Проведение собеседования по итогам работы в сентябре, а также собеседования с наставником о результатах оказания помощи молодым специалистам;	Директор
2.2	Консультация о ведении мониторинга профессиональной деятельности Контроль проверки тетрадей, дневников; инструктаж по индивидуальной работе с обучающимися. Проведение консультаций "Конструкт урока, каким он должен быть?", "Проблемы профессионального становления молодого учителя". Анализ педагогических ситуаций	Заместитель директора
2.3	Анализ воспитательных мероприятий; помощь в подборе тематических классных часов; знакомство с критериями и способами изучения эффективности воспитательной системы	Заместитель директора по ВР
2.4	Помощь в составлении планов уроков и их структуры; взаимопосещение уроков. Практические занятия «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей»; «Методика проведения родительских собраний. Содержание, формы и методы работы с родителями. Как вести протоколы родительских собраний»	Наставники
2.5	Лекция «Проблемы адаптации первоклассников, пятиклассников, десятиклассников»	Психологи
2.6.	Посещение уроков	Заместители директора по УВР
3	Ноябрь	
3.1	Контроль выполнения правил внутреннего распорядка; посещение уроков; анализ итогов контрольных срезов	Директор
3.2	Контроль проведения контрольных работ и выполнения программ; посещение уроков. Беседы с молодыми педагогами по результатам первой четверти. Помощь в организации работы с учащимися во время каникул;	Заместитель директора

3.3	Проведение беседы "Основы взаимопонимания учитель - ученик"; знакомство с методикой проведения классного часа и внеурочного мероприятия	Заместитель директора по ВР
3.4	Проведение бесед "Методы и формы современного урока", "Как добиться дисциплины на уроке?". Анализ педагогических ситуаций. Инструктаж по дозировке домашних заданий; помощь в разработке "трудных тем"; проведение бесед "Воспитательные задачи урока и методы их решения", "Способы организации работы учащихся с текстом учебника". Практические занятия «Выбор методов и средств обучения при организации различных видов урока»; «Методика проведения классного часа, внеклассных мероприятий»	Наставники
3.5	Лекция «Типы семейного воспитания»	Психологи
4	Декабрь - Январь	
4.1	Инструктаж по работе с неуспевающими и слабоуспевающими учащимися	Директор
4.2	Контроль проведения контрольных работ и выполнения программ; Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти Консультация «Развивающие задачи урока и методы их решения»	Заместитель директора
4.3	Знакомство с формами и методами работы с родителями; посещение уроков; Консультации «Внеурочная работа по предмету»	Заместитель директора по ВР
4.4	Обучение использованию на уроках накопленного методического материала кабинета; посещение уроков. Помощь в составлении планов уроков и их структуры; помощь в разработке 'трудных тем'. Практические занятия; «Методика проведения внеклассных мероприятий, праздников»; «Организация индивидуальной работы с	Наставники
4.5	Лекция «Особенности полового воспитания девочек и мальчиков»	Психологи
5	Февраль	
5.1	Проверка взаимопосещения уроков; посещение уроков	Директор
5.2	Проверка тетрадей; проверка оказания индивидуальной помощи слабоуспевающим учащимся; посещение уроков	Заместитель директора
5.3	Знакомство с системой мер, направленных на предупреждение асоциального поведения учащихся	Заместитель директора
5.4	Консультации «Межпредметные связи на уроках», «Создание на уроке ситуации совместной, продуктивной и творческой деятельности»; Анализ педагогических ситуаций	Заместитель директора
5.5	Проведение открытых уроков учителей; Практические занятия: «Контроль работы с неуспевающими и слабоуспевающими учащимися»; «Способы выхода из трудной ситуации на уроке.	Наставники
5.6	Лекция «Агрессия в младшем школьном возрасте»	Психологи
6	Март	
6.1	Проведение беседы «О взаимоотношениях в коллективе»; посещение открытых уроков	Директор
6.2	Ознакомление с приемами самостоятельной деятельности учащихся на уроке; контроль выполнения учебных программ, графика	Заместитель директора
6.3	Посещение классных часов; проведение беседы «Решение проблем семейного воспитания»; помощь в организации работы с учащимися	Заместитель директора по ВР

6.4	Проверка поурочных планов, помощь в подготовке отчета по темам самообразования; помощь в организации открытых уроков. Помощь в организации открытых уроков. Практические занятия «Работа с мотивированными обучающимися»; «Реализация ФГОС, подготовка обучающихся к	Наставники
7	Апрель	
7.1	Посещение уроков	Директор
7.2	Консультация «Внедрение результатов обучения на КПК и деятельности по самообразованию в практику педагогической работы». Анализ педагогических ситуаций. Проверка оказания индивидуальной помощи слабоуспевающим обучающимся; посещение уроков. Проведение микроисследования организации работы с начинающими педагогами в школе и уровня их профессиональной	Заместитель директора
7.3	Помощь в организации открытых уроков; подготовка молодых специалистов к отчету о работе за год. Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста	Наставники
7.4	Лекция «Подготовка ребёнка к школе»	Психологи
8	Май	
8.1	Подведение итогов работы наставников и стажеров за учебный год Помощь в выборе тем по самообразованию на следующий учебный год; помощь в подготовке рабочих программ и кабинета к новому учебному году	Заместитель директора
8.2	Контроль выполнения программ, графика контрольных работ	Руководители НМК
8.3	Подготовка информации о летнем отдыхе обучающихся	Директор
8.4	Практические занятия «Организация повторения»; «Составление итоговых тестов для проверки»; «Подготовка к годовым	Наставники
ВТОРОЙ ГОД СТАЖИРОВКИ		
1	Сентябрь	
1.1	Изучение мотивации педагогической деятельности. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации	Заместитель директора
1.2	Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала.	Стажер
1.3	Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закреплённых классах. Взаимопосещение уроков	Наставники
1.4	Планирование воспитательной работы на год. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе	Заместитель директора по ВР
2	Октябрь	
2.1	Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Ознакомление с нормативно-правовыми документами по аттестации педагогических кадров	Заместитель директора
2.2	Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой	Стажер
2.3	Практические занятия «Разработка учебно-дидактических материалов, ЭОР, ЦОР»;	Наставники
2.4	Выполнение единых требований к ведению тетрадей. Помощь в организации сообщений на НМК	Руководители НМК
3	Ноябрь	

3.1	Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти. Знакомство с условиями аттестации на 1 квалификационную категорию и правилами оформления аттестационных документов на нулевом этапе аттестации	Заместитель директора
3.2	Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета. Подготовка портфолио	Стажер
3.3	Практические занятия «Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету». Презентация портфолио наставником. Посещение уроков	Наставники
3.4	Участие в заседании НМК. Проверка выполнения программы.	Руководители НМК
4	Декабрь - Январь	
4.1	Анализ работы за первое полугодие Подготовка проекта заявления на аттестацию и паспорта аттестующегося педагога	Заместитель директора
4.2	Взаимопосещение уроков. Разработка КИМов, ЦОР, дидактических материалов. Составление портфолио педагога. Проведение открытого урока.	Стажер
4.3	Практические занятия «Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с обучающимися»; «Изучение основ исследовательской деятельности с обучающимися»	Наставники
4.4	Изучение отзывов детей и их родителей о работе молодых специалистов. Анализ контрольных работ, методы работы над	Руководители НМК
5	Февраль	
5.1	Консультации «Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио». «Структура написания аналитического отчета о профессиональной деятельности»	Заместитель директора
5.2	Организация самостоятельного проектирования урока молодым специалистом Самоанализ уроков. Выступление на заседании НМК по теме самообразования	Стажер
5.3	Посещение и анализ уроков Оценивание материалов портфолио	Наставники
5.4	Анализ работы молодого специалиста с высокомотивированными обучающимися	Руководители НМК
6	Март	
6.1	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста. Консультация «О подготовке презентации и защитного слова к процедуре аттестации». Беседы с молодым педагогом по результатам третьей четверти.	Заместитель директора
6.2	Проведение открытого внеклассного мероприятия по предмету. Заполнение диагностической карты профессиональной деятельности молодым специалистом	Стажер
6.3	Проверка выполнения программы. Вопросы подготовки обучающихся к ВПР	Наставники
6.4	Анализ работы молодого специалиста с обучающимися с низкой мотивацией к обучению	Руководители НМК
7	Апрель	
7.1	Консультация «Вопросы ВПР, ОГЭ, ЕГЭ»	Заместитель директора
7.2	Прохождение процедуры аттестации. Подготовка к годовым контрольным работам Составление итоговых тестов для проверки	Стажер

7.3	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста. Практическое занятие «Анализ урока. Виды анализа урока»	Наставники
7.4	Практическое занятие «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, ...)	Психологи
8	Май	
8.1	Подведение итогов работы наставников и стажеров за учебный год	Заместитель директора
8.2	Отчет молодого специалиста о проделанной работе	Стажер
8.3	Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год	Наставники
8.4	Контроль выполнения программ, графика контрольных работ; составление характеристик	Руководители НМК
ТРЕТИЙ ГОД СТАЖИРОВКИ		
1	Сентябрь	
1.1	Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала	Заместитель директора
1.2	Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах Взаимопосещение уроков.	Наставники
1.3	Оказание помощи в планировании методической работы на год	Руководители НМК
2	Октябрь	
2.1	Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий	Заместитель директора
2.2	Работа по методической теме, применение педагогических технологий в соответствии с выбранной темой	Стажер
2.3	Практические занятия «Способы и приемы активизации познавательной деятельности обучающихся»; «Инновационные процессы в образовании» Помощь в подготовке открытого урока	Наставники
2.4	Выполнение единых требований к ведению тетрадей Помощь в организации сообщений на НМК	НМК
3	Ноябрь	
3.1	Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти Консультация «Участие в профессиональных конкурсах»	Заместитель директора
3.2	Изучение передового опыта работы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета Ведение профессионального портфолио	Стажер
3.3	Практические занятия «Методы работы с одаренными детьми» Взаимопосещение уроков	Наставники
3.4	Участие в заседании методического объединения Проверка выполнения программы	Руководители НМК
4	Декабрь - Январь	
4.1	Анализ работы за первое полугодие	Заместитель директора
4.2	Взаимопосещение уроков Разработка КИМов, ЦОР, дидактических материалов Проведение открытого урока	Стажер
4.3	Практические занятия «Использование интернет ресурсов при дистанционном обучении»; «Практика исследовательской деятельности с обучающимися по ...»	Наставники
4.4	Анализ контрольных работ, методы работы над ошибками.	Руководители НМК

5	Февраль	
5.1	Консультации «Публичное представление своего опыта работы»	Заместитель директора
5.2	Анализ деятельности по теме самообразования Выступление на заседании НМК по теме самообразования	Стажер
5.3	Посещение и анализ уроков Оценивание дидактических материалов, созданных молодым специалистом	Наставники
5.4	Анализ работы молодого специалиста по теме самообразования	Руководители НМК
6	Март	
6.1	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста. Консультация «О подготовке презентации работы в паре наставник - стажер». Беседы с молодым педагогом по результатам третьей	Заместитель директора
6.2	Подготовка к открытому мероприятию по наставничеству. Заполнение диагностической карты профессиональной деятельности молодым специалистом	Стажер
6.3	Проверка выполнения программы. Взаимопосещение уроков	Наставники
6.4	Анализ работы молодого специалиста по реализации ФГОС	Руководители НМК
7	Апрель	
7.1	Консультация «Вопросы ВПР, ОГЭ, ЕГЭ»	Заместитель директора
7.2	Прохождение процедуры аттестации Подготовка к годовым контрольным работам Составление итоговых тестов для проверки	Стажер
7.3	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста Практическое занятие «Применение коррекционных методик обучения детей с низкой мотивацией к учению»	Наставники
7.4	Практическое занятие «Развитие лидерских качеств»	Психологи
8	Май	
8.1	Подведение итогов работы наставников и стажеров за трехлетний период совместной деятельности на празднике	Заместитель директора
8.2	Отчет молодого специалиста о проделанной работе	Стажер
8.3	Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год	Наставники
8.4	Контроль выполнения программ, графика контрольных работ; составление характеристик	Руководители НМК
8.5	Мероприятие «Педагогический подиум» (открытое публичное мероприятие популяризации практик наставничества, подведение итогов работы наставнических пар/групп и награждение лучших	Администрация

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 отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программы 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.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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:

- 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 анкетирования. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор

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.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; а также его влияние на 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.

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 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 на "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и на "выходе" реализуемой программы.

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 фестиваля наставников на школьном уровне «Педагогический подиум».
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник+»;
- Награждение школьными грамотами «Наставник года»
- Благодарственные письма наставникам.