

**муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Фоминская основная общеобразовательная школа»**

УТВЕРЖДЕНА  
приказом МОУ «Фоминская ООШ»  
от 30.08.2021 г. № 44-од  
Директор МОУ «Фоминская ООШ»  
\_\_\_\_\_ Л.П. Заболотских

**Программа развития  
методологии (целевой модели) наставничества обучающихся  
МОУ «Фоминская ООШ», осуществляющей образовательную  
деятельность по общеобразовательным программам  
начального и основного общего образования**

## 1. Пояснительная записка

Настоящая программа развития методологии (целевой модели) наставничества обучающихся МОУ Фоминская ООШ», осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным программам начального и основного общего образования (далее – Программа или Программа развития) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемого результата.

В Программе используются следующие понятия и термины:

- **наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;
- **форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;
- **программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;
- **наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции; в конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся»;
- **наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- **куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам 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;
- **буллинг** – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей; одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях;

- **метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками;
- **тьютер** – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом;
- **благодарный выпускник** – выпускник образовательной организации, который ощущает связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировку и т.д.);
- **школьное сообщество** (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## 2. Цели и задачи Программы

**Цель:** развитие участников Программы в МОУ «Фоминская ООШ» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.

### Задачи:

- обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям;
- обеспечить успешное закрепление на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня/ создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;
- обеспечить успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития;
- обеспечить успешное формирование у учеников на уровнях НОО и ООО осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи;
- обеспечить получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

## 3. Структура управления реализацией Программы

Уровни структуры	Направления деятельности
Управление образования Ирбитского МО	
МОУ «Фоминская ООШ»	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 в рамках формы наставничества. 5. Реализация кадровой политики

	<p>Программы.</p> <p>6. Назначение куратора целевой модели наставничества</p> <p>7. Организация инфраструктурного и материально-технического обеспечения реализации Программы.</p>
Куратор целевой модели наставничества	<p>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>3. Контроль процедуры внедрения и реализации Программы.</p> <p>4. Контроль проведения Программы в рамках формы наставничества.</p> <p>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы.</p> <p>7. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы.</p>
Ответственные лица за направления форм наставничества	<p>Разработка программ моделей форм наставничества.</p> <p>Контроль за реализацией.</p>
Наставники и наставляемые	<p>1. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик».</p> <p>2. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».</p> <p>3. Реализация формы наставничества «Учитель - ученик».</p>

#### 4. Кадровая система реализации Программы

В Программе развития выделяется три главные роли:

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

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

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

### **Формирование базы наставляемых:**

#### ***из числа обучающихся:***

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

#### ***из числа педагогов:***

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями ит.д.

### **Формирование базы наставников из числа:**

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

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

## **5. Этапы реализации Программы**

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.

	2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	
Формирование базы наставников	<p>1. <u>Работа с внутренним контуром</u> включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, проектных групп, спортивных секций и др.);</li> <li>– педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>– родителей обучающихся – активных участников Советов родителей и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией;</li> <li>– организаторов досуговой деятельности в школе.</li> </ul> <p>2. <u>Работа с внешним контуром</u> на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>– сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</li> <li>– успешных</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

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

## 6. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МОУ «Фоминская ООШ» в Программе рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

### 6.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям

**Задачи:**

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям школьной среды
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества юлагодарных выпускников.

**Ожидаемые результаты:**

- высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
- повышение успеваемости в МОУ «Фоминская ООШ»;
- улучшение психоэмоционального фона внутри класса МОУ «Фоминская ООШ» в целом;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;
- снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета;
- снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### Характеристика участников

Наставник (кто может быть)	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
1. Активный ученик, обладающий лидерскими организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. 2. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. 3. Победитель олимпиад и других интеллектуальных соревнований 4. Лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы 5. Участник всероссийских	Социально или ценностно- дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику уровню, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов



детско-юношеских организаций и объединений	участие в жизни школы, отстраненный от коллектива	
--	---	--

### Формы взаимодействия

Форма взаимодействия	Цель
Успевающий-неуспевающий	Достижение лучших образовательных результатов
Лидер-пассивный	Психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих и лидерских навыков
Равный-равному	Обмен навыками для достижения целей, взаимная поддержка, совместная работа над проектом
Адаптированный-неадаптированный	Психологическая поддержка с адаптацией в коллективе. Адаптация к новым условиям обучения

### Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Классный час
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

### 6.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового

сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя/педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МОУ «Фоминская ООШ»;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Ожидаемые результаты:**

- высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь МОУ «Фоминская ООШ»;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в МОУ «Фоминская ООШ»;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе МОУ «Фоминская ООШ»;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, участия в профессиональных конкурсах, методических практик молодого специалиста и т.д.).

**Характеристика участников**

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Учитель/педагог
1. Опытный учитель/педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров); 2. Учитель/педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообщества 3. Учитель/педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями	Специалист, находящийся: – в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях МОУ «Фоминская ООШ»; – в состоянии эмоционального выгорания,
Типы наставников		
Наставник- Наставник-		

консультант	предметник		хронической усталости.
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 и учителя/педагога	Опытный учитель/педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин		

### Формы взаимодействия

Форма взаимодействия	Цель
Опытный учитель (педагог) – молодой специалист	Поддержка для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы
Опытный классный руководитель – молодой специалист	Поддержка для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы
Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы	Психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
Педагог-новатор – консервативный педагог	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
Опытный предметник – неопытный предметник	Методическая поддержка по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.)

### Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
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 методическом совете школы.

#### 6.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»

**Цель:** успешное формирование у обучающихся представлений о следующем уровне образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

**Задачи:**

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков;
- коммуникация, целеполагание, планирование, организация.

**Ожидаемые результаты:**

- повышение уровня мотивации и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- снижение доли дезориентированной обучающихся;
- активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

## Характеристика участников

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Учитель-предметник, классный руководитель, педагог-организатор, вожатая, социальный педагог, педагог-психолог - имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и муниципальных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

## Формы взаимодействия

Форма взаимодействия	Цель
Учитель-неуспевающий ученик	Достижение лучших образовательных результатов, приобретение навыков самоорганизации и самодисциплины
Учитель-пассивный ученик	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих и лидерских навыков
Учитель-одаренный ученик	Обмен навыками для достижения целей,

	взаимная поддержка, совместная работа над проектом
Учитель-обучающийся с ОВЗ/ребенок-инвалид	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе. Адаптация к новым условиям обучения

### **Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»**

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Классный час
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на торжественной линейке

## **7. Мониторинг**

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

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

### **7.2. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

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

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цели мониторинга:**

- 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 мониторинга**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга предоставляется анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты, в которой содержатся открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

**7.3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

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

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной

деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

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

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

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

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ);
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

**Задачи мониторинга:**

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

## **8. 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;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года»;
- награждение школьными грамотами «Лучший наставник»;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.



**9. План мероприятий (дорожная карта) развития методологии (целевой модели) наставничества обучающихся МОУ «Фоминская ООШ», осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным программам начального и основного общего образования**

<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
Информирование педагогического сообщества МОУ «Фоминская ООШ» о реализации программы наставничества	Ежегодно Август	Директор
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Ежегодно Сентябрь	Директор, классные руководители
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями муниципальных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Ежегодно Сентябрь	Директор
Встреча с обучающимися МОУ «Фоминская ООШ» с информацией о реализуемой программе наставничества	Ежегодно Сентябрь	Директор, классные руководители
	Январь 2020 г.	Техник (лаборант)
Обновление содержания раздела «Наставничество» на сайте МОУ «Фоминская ООШ»	Ежегодно В течение года	Куратор, техник (лаборант)
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Ежегодно Сентябрь	Администрация школы, классные руководители
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых(обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Ежегодно Сентябрь	Классные руководители, учитель- дефектолог, педагог-психолог, социальный педагог
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Ежегодно Сентябрь	Зам. директора по УР/УВ, классные руководители
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Ежегодно Сентябрь	Администрация школы
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам,необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно Сентябрь	Зам. директора по УР/УВ, педагог- психолог
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программенаставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Ежегодно Сентябрь	Зам. директора по УР/УВ, педагог- психолог
Анализ заполненных анкет потенциальных	Ежегодно	Зам. директора по

наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Сентябрь	УР/УВ
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно Сентябрь	Зам. директора по УР/УВ, педагог-психолог
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Ежегодно Октябрь	Зам. директора по УР/УВ, педагог-психолог
Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Ежегодно Октябрь	Администрация школы
Обучение наставников	Ежегодно Октябрь-Ноябрь	Зам. директора по УР/УВ
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Ежегодно Октябрь	Администрация школы
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Ежегодно Октябрь	Педагог-психолог
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ежегодно Октябрь	Зам. директора по УР/УВ, педагог-психолог
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Ежегодно Октябрь	Администрация школы
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Ежегодно Октябрь	Администрация школы
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Ежегодно Ноябрь	Администрация школы
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Ежегодно Ноябрь	Администрация школы
Регулярные встречи наставника и наставляемого	Ежегодно Ноябрь-апрель	Администрация школы
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Ежегодно Май	Администрация школы
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Ежегодно Май	Администрация школы
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Ежегодно Май	Администрация школы
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе	Ежегодно Май	Администрация школы, классные руководители
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Ежегодно Май	Директор

Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Ежегодно Май	Администрация школы
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Ежегодно Май	Зам. директора по УР/УВ
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключющего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно Май	Зам. директора по УР/УВ
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Ежегодно Май	Зам. директора по УР/УВ
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Ежегодно Июнь	Зам. директора по УР/УВ
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ежегодно Июнь	Администрация школы, классные руководители