

1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ Отрокская СОШ
Л.В.Верещагина
01.04.2021 г.
Приказ № 34 от 01.04.2021

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Отрокская средняя общеобразовательная школа

**ПРОГРАММА
ВНЕДРЕНИЯ
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ
НАСТАВНИЧЕСТВА**

Отрок, 2021

Термины и определения, используемые в программе

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.

Ролевая модель наставничества—ролевые позиции участников наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации (успевающий – неуспевающий, лидер – замкнутый и т.д.)

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.

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

1. Пояснительная записка

- Программа внедрения целевой модели наставничества (далее – программа) в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Отрокская средняя общеобразовательная школа (далее ОУ), осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», национального проекта «Образование».

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

- Целью внедрения целевой модели наставничества является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной самореализации всех обучающихся в возрасте от 7 лет системы общего, образования.

Задачи реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным опытом для каждого субъекта образовательной деятельности;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам

индивидуального развития и работы в коллективе;

- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах;
- формирование открытого и инклюзивного сообщества внутри и вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Система наставничества строится на следующих принципах:

- принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий);
- принцип системности (разработка и реализация программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- принцип легитимности (соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации нормам международного права);
- принцип обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость взаимоотношений, не допускающий покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (реализация программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому);
- принцип личной ответственности (ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта).

2. _Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в ОУ

Форма наставничества	Вариация ролевых моделей
ученик- ученик	<ul style="list-style-type: none"> - «успевающий - неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; - «лидер, активный - пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; - «равный - равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом. - дисциплинированный - недисциплинированный – помощь в самоорганизации, повышение мотивации и заинтересованности выбранной парой направления.
студент-ученик	<ul style="list-style-type: none"> «успевающий - неуспевающий» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; - «лидер - равнодушный» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество; - «равный - другому» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
учитель-ученик	<ul style="list-style-type: none"> «учитель - неуспевающий» - поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, создание условия для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе. - «учитель – пассивный ученик» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникативных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование жизненных ориентиров у наставляемого. - «учитель – одаренный ученик», раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над

	<p>проектом.</p> <p>- «учитель–ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид», педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе.</p>
<p>Взрослый - ученик</p>	<p>«куратор - автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки</p> <p>- «мастер – подмастерье». Здесь наставник делится своим опытом с наставляемым. Он дает ему не только теоретические знания, но и обучает действиям. Подопечный сразу пробует применять новые знания на практике, и если у него что-то не получается, то продолжает обучаться.</p> <p>Для такой модели важно, чтобы у наставника был достаточный опыт и желание передавать свои знания, обучать. Только в таком случае можно достичь успеха.</p> <p>Плюсы модели - высокая эффективность, достижение высоких результатов уже в первые дни обучения и формирование полноценной команды единомышленников.</p>

3. Требования к структуре управления системой наставничеств

Уровни структуры	Направления деятельности.
Управление образования администрации Идринского района	<ol style="list-style-type: none">1. Разрабатывает дорожную карту внедрения и реализации Целевой модели наставничества, доводит ее до сведения образовательных организаций на территории муниципального образования;2. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению и реализации Региональной целевой модели наставничества;3. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам;4. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций муниципалитета, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;5. Осуществляет мониторинг реализации и эффективности программ наставничества на территории муниципального образования.

Образовательная организация	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения Региональной целевой модели в образовательной организации; 2. Разрабатывает, апробирует и реализует программы наставничества; 3. Назначает куратора(ов) и наставников программ наставничества в образовательной организации; 4. Обеспечивает обучение кураторов и наставников и контроль их деятельности; 5. Обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования; 6. Предоставляет инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
Куратор целевой модели наставничества в образовательной организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых в образовательной организации; 2. Организация обучения наставников; 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации; 4. Контроль проведения программ наставничества в образовательной организации; 5. Мониторинг оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества; 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества в образовательной организации; 7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества в образовательной организации
Наставники и наставляемые	<p>Модели форм наставничества.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация Форма наставничества «ученик - ученик»; 2. Реализация Форма наставничества «учитель - ученик»; 3. Реализация Форма наставничества «студент - ученик»; 4. Реализация Форма наставничества «взрослый - ученик»

4. Реализация целевой модели наставничества. Этапы программы.

4.1 Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

4.2 Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации; собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников. Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

На первом этапе необходимо создать условия для запуска наставничества в образовательной организации:

обеспечение нормативно-правового оформления наставнической программы;

информирование потенциальных участников наставнической деятельности (коллектива и обучающихся ОУ);

формирование команды и выбор куратора, отвечающих за реализацию программы в ОУ;

определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;
создание дорожной карты реализации программы наставничества,
определение необходимых ресурсов (внутренних и внешних).

4.4. Этап 2. Формирование базы наставляемых.

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации,, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д. Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре - на взаимодействии с коллективом и обучающимися. Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, участников предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации. Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики.

Рекомендуется использовать разные каналы получения данных: интервью с родителями и классными руководителями, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и другие

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

На втором этапе необходимо проинформировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, ...), в том числе сбор запросов наставляемых к программе, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед. На данном этапе собираются согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в образовательной организации, которые еще не давали такого согласия, согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.

4.5. Этап 3. Формирование базы наставников.

Главная задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром связей образовательной организации. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы наставников из числа:

обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральные или музыкальные группы, проектных классов, спортивных секций);

педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

выпускников, заинтересованных в поддержке своей *almamater*, а также

выпускников иных образовательных организаций, изъявляющих желание принять участие в программе;

сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);

успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

сотрудников некоммерческих организаций и участников региональных социальных проектов, возможно, с уже имеющимся опытом участия в программах наставничества;

представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах;

взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах;

мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

4.6. Этап 4. Отбор и обучение наставников.

Основные задачи данного этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может потребоваться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

4.7. Этап 5. Формирование пар "наставник - обучаемый (наставляемый)", групп "наставник - наставляемые".

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5 - 10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми).

2. Получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами.

С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кто может помочь вам достичь желаемых целей?

С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несовпадения. Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару.

4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора.

Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

4.8. Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества

Главная задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре или группе включает: встречу-знакомство пробную рабочую встречу, встречу-планирование комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, итоговую встречу.

На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества: выбор формата взаимодействия для каждой пары/группы, анализ сильных и слабых сторон участников для постановки целей и задач на конкретные периоды времени, предоставление наставникам методических рекомендаций/материалы по взаимодействию с наставляемыми (при необходимости), организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы, мониторинга влияния программы на показатели наставляемых, разработка системы поощрений наставников.

4.9. Этап 7. Завершение программы наставничества в образовательной организации.

Основные задачи этапа: 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.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций. Так же Седьмой этап включает в себя: сбор

обратной связи от наставников, наставляемых; проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы, мониторинга влияния программы на наставляемых; реализация системы поощрения наставников; организация праздничного события для предоставления результатов наставничества, чествование лучших наставников и популяризация лучших кейсов; формирование долгосрочной базы наставников.

5. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Увеличение количества обучающихся, вовлеченных в жизнь образовательной организации, занимающихся в объединениях организаций дополнительного образования, а также в учреждениях культуры, спорта;
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации среди обучающихся и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
3. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
4. Повышение качества образования в образовательной организации;
5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
6. Рост числа обучающихся, участвующих в профориентационных мероприятиях;
7. Рост информированности обучающихся о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
8. Повышение уровня сформированности у обучающихся ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
9. Увеличение доли учащихся, участвующих в олимпиадном движении; повышение результативности участия;

10. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;

11. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями.

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества в образовательной организации

В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

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

2. Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного 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.

Формирование баз наставляемых и наставников может осуществляться директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников

1. Участники системы наставничества в ОУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя ОУ к следующим видам поощрений:

2. публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

3. Размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах ОУ в социальных сетях;
4. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
5. Обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.
6. Руководство ОУ также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в ОУ через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).
7. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ОУ.
8. Руководство ОУ вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.