Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением
отдельных предметов № 6 город Урай

Утверждена на педагогическом совете
(Протокол от 15.04.2022 №9)

«НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ»

«любой профессионал… всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь... оказалось в будущем в надежных руках. Думаю, что в этом как раз и сама суть наставничества».

В.В. Путин

г. Урай 2022 г.

1. Основные идеи и положения программы

Настоящая целевая модель наставничества МОУ СОШ № 6, 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».

Остановимся подробнее на вопросах связанных с теоретическими представлениями о **самообучающейся организации**, принципах внутриорганизационного обучения персонала.

В 90-х годах XX века в теории «нового менеджмента» появился ряд идей, которые по замыслу авторов, являются более успешными в условиях ускоряющейся и нарастающей неопределенности внешней среды. Здесь следует назвать концепцию «саморазвивающейся (живой) организации» и концепцию «самообучающейся (или научающейся) организации». Обозначенные теории тесно связаны друг с другом и вытекают одна из другой. Определим идейные истоки их создания и охарактеризуем характер взаимоотношений между названными родственными концепциями. В этой связи можно выделить две группы теоретических источников, которые прямо или косвенно повлияли на содержание концепции самообучающейся организации. В первую группу необходимо отнести общеметодологические труды по теории развития систем. Теория «саморазвивающейся организации» опирается на достаточно известные категории «развитие», «саморазвитие» и «самоорганизация». В эту же группу можно включить социологические теории систем и изменений (Т. Парсонс, Н. Луман), которые оказали существенное влияние на концепцию «естественной организации». Вторую группу источников образуют труды и исследования социальных педагогов и психологов о закономерностях организационного развития (например, К. Левин), которые тесно связаны и плавно перетекают в собственно управленческие теории и теории «нового менеджмента» (например, П. Сенге, М. Педлер, Р. Реванс, К. Арджирис). Питер Сенге – один из представителей концепции «самообучающейся организации» – в свое время отмечал: «Мы находимся в процессе фундаментального сдвига философии и практики менеджмента. Традиционная, организация прошлого, ориентированного на ресурсы, стремительно уступает свои позиции нарождающейся организации, в основе которой лежат знания».

Термин «самообучающаяся организация» впервые появился в 1990 году в книге Питера Сенге «Пятая дисциплина: искусство и практика обучающейся организации». П.Сенге выделил 5 самых важных характеристик для самообучающихся организаций:

1. Системное мышление – организация рассматривается как единое целое: важен каждый сотрудник и его понимание своей роли и участия. Поэтому организация должна создавать среду, в которой сотрудники смогут спокойно и безопасно высказываться и вести дискуссию.
2. Индивидуальное мастерство – «организации учатся только через людей, которые учатся. Индивидуальное обучение не гарантирует организационного обучения, но без этого не происходит никакого организационного обучения».
3. Ментальные модели – видение сотрудника, какое место он занимает в организации.
4. Общность взглядов – управление персоналом и проектами должно внятно транслировать, чего хотят от сотрудников, а сотрудники должны не только понимать эти взгляды, но и быть с ними согласны.
5. Коллективное обучение – когда команда учится вместе, достигаются как хорошие результаты для организации, так и рост каждого сотрудника.

В настоящее время, описывая систему наставничества, опираются на одно из определений. Так, Дэвид Майстер считает, что наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации, ее «здоровье».
Согласно Гарету Льюису, наставничество представляет собой систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

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.
Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов,
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.
Самообучающаяся организация - это школа, в которой персонал осознанно обучается, изучает и совершенствует сам процесс обучения.

В общем виде наставничество можно определить как процесс передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному, опираясь на принципы «самообучающейся организации», которые помогают внедрению модели наставничества.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югра:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 год (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. №996-р);

Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»

- Распоряжение 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»;
- методическими рекомендациями по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145);
- письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23 Января 2020 Г. №МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций;
- приказом Департамент образования и молодежной политики Ханты Мансийского автономного округа – Югры от 27.11.2020 № 10-П-1792 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- паспортом регионального проекта для Ханты-Мансийского автономного округа - Югры Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования) 060-П00 от 13.11.2018 г.

Нормативные правовые акты МБОУ СОШ № 6:

- Устав муниципального общеобразовательного учреждения;
- Отчет о результатах самообследования образовательной организации;
- Положение о наставничестве.

3. Актуальность практики

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как **технология интенсивного развития** личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Наставничество становится **неотъемлемым компонентом современной системы образования** в силу следующих ключевых причин.

Первая причина. Наставничество позволит сформировать внутри образовательной организации сообщество учителей, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

Вторая причина. Для сообщества образовательной организации наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы школы, учреждения дополнительного образования, профессиональные образовательные организации превращались в центр социума. То есть становились центром жизни и притяжения местного сообщества, где самые разные люди могут найти

свою роль – и тем самым внести вклад в развитие образовательной среды. Прежде всего, стоит обратить внимание на выпускников: именно они могут стать главными наставниками для обучающихся.

Третья причина состоит в том, что технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире.

Для решения каких задач целесообразно применять модель наставничества?

- Эффективное взаимодействие между людьми для достижения общих целей
- Обеспечение непрерывного профессионального развития для достижения профессиональных компетенций
- Поддержка молодых специалистов, как ключевая задача образовательной политики
- Адаптация вновь прибывших педагогов и обеспечение комфортных условий для самореализации и коммуникации
- Профессиональное выгорание педагога в условиях цифровизации

Сегодня наставничество педагогических работников, продолжая лучшие традиции российского и советского опыта, рассматривается также как способ адаптации молодого педагога к образовательной среде через систему соответствующих ценностей и смыслов, как технология его закрепления в профессии и в образовательной организации.

4. Уникальность (инновационность) данной программы основана на гибкости, мобильности и вариативности в зависимости от ежегодных потребностей педагога, так как рассчитана на запросы и потребности каждого педагога и направлена на индивидуальный маршрут и персонализированную программу, разработанную вместе с наставником. Помимо этого, наставничество также понимается в более широком контексте, в отношении не только молодых, но и других категорий педагогов. Оно рассматривается как форма повышения профессионального мастерства педагогов, как способ преодоления профессионального выгорания педагогов старших возрастов, как форма профессионального сопровождения и поддержки большинства педагогов, имеющих профессиональные дефициты и затруднения. Новое в развитии наставничества педагогических работников связано также с возможностями дистанционного взаимодействия в условиях формирования цифровой образовательной среды наставничества. Оно позволяет педагогу получать квалифицированную методическую помощь вне зависимости от своего места жительства и работы. Сегодня «портрет» наставника уже не зависит от наличия у него значительного стажа работы. Более того, молодые коллеги, имеющие опыт в цифровизации образования, могут стать наставниками своих более опытных в методике преподавания коллег.

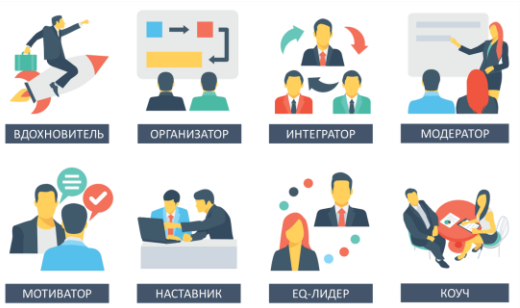
5.Создание кадровых условий.

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, 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.

Имеется база наставников и база наставляемых МБОУ СОШ №6, которая ежегодно пополняется (приложение 1 в формате Exel).
3 педагога – наставника внесены в единую информационную базу на iro86.ru.
Перед составлением наставнических пар наставники проходят анкетирование (приложение 2)



Результаты по кадровому сопровождению:
- определен куратор программы, закрепленный приказом ОО;
- сформирована база данных наставников, в которую на данный момент включено: 8 наиболее профессиональных педагогов, способных выполнять миссию наставника
При этом:
– обучено 3 наставника (на базе ИРО через программу «Наставнический модуль проекта ЛРОС, на базе Академии Минпросвещения России);
– организовано посттренинговое сопровождение наставников в формате «Школы наставников»;
- сформирована база наставляемых, в которую вошли **7 молодых педагогов (4 педагога выпускники школы№6);**
- деятельность 2 педагогов- психологов в рамках программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

6. Создание психолого – педагогических условий.

С 2019 года в рамках программы ведется мониторинг изучения мотивации педагогических работников (диаграмма 1,2), который показал причины низкой мотивации педагогов:

1. Низкая мотивация педагогических работников к изменениям и вовлеченности в модель наставничества
2. Профессионально – личностное выгорание педагогов
3. Инертность образовательной системы и особые потребности обучающихся

Диаграмма 1

Мотивация педагогических работников (в%)

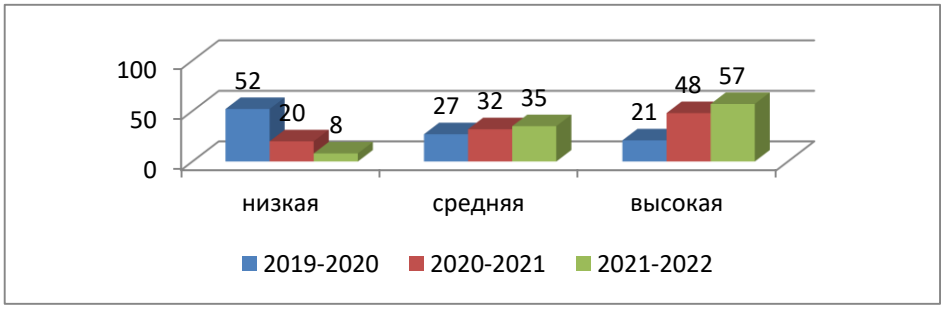
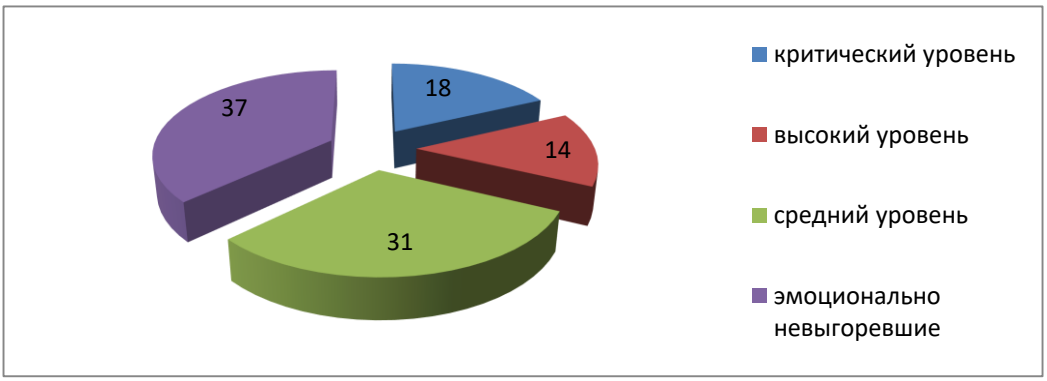


Диаграмма 2

Процент педагогов с различным уровнем развития синдрома эмоционального выгорания



Организация мероприятий в рамках формирования профессиональных педагогических и методических компетенций, организованные педагогами – психологами, куратором, педагогами, методистом (Приложение 2):

- Тренинг «Психологическая составляющая профессии «учитель»;
- Форум «Погружение»;
- Педагогический квест
- Семинар «Механические устройства и средства для проведения уроков (звук, скорость речь, вариативность речи, язык жестов);
- Индивидуальная работа наставников и наставляемых, сопровождение и консультирование по работе с документацией;
- Участие в педагогических смотрах, конкурсах, «недели наставничества»

Хотелось бы отметить, что при реализации наставничества по модели «равный – равному», «сверстник – сверстнику» вступают в свои права принципы парагогики – учения о «горизонтальном» взаимном обучении путем совместного формирования образовательной среды.

Парагогика (от греч. «пара-» – находящийся возле, около, рядом) не противоречит **андрагогике,** но органически встраивается в нее при использовании некоторых инновационных видов наставничества.

Что происходит в условиях группового («веерного») наставничества, когда наставляемые активно взаимодействуют не только с наставником, но и друг с другом? Они создают некую интеллектуальную среду для коммуникации, которая имеет высокий потенциал рождения новых идей.

Здесь действует **синергия** – сотрудничество, содействие, помощь, соучастие, сообщничество. Принцип синергии – совместное действие участников взаимодействия существенно превосходит простую сумму действий каждого из них в отдельности. Он особенно ярко проявляется в группах, сформированных по какому-либо общему признаку, в данном случае – по устраняемому профессиональному дефициту.

Самое ценное в таких диалогах и полилогах – не сами выводы, а та высокоинтеллектуальная среда, которая способствует максимальному раскрытию интеллектуального потенциала каждого участника, включая наставника.

4. Цели и задачи целевой модели наставничества МБОУ СОШ №6.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов школы.

Задачи:

1. Разработка и реализация персонифицированных программ наставничества.
2. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
3. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
4. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
5. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
6. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

5. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.

Результативность	Целевые показатели
• Измеримое улучшение показателей обучающихся, педагогов в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;	• Доля молодых педагогов, привлеченных к инновационной деятельности (85%);

• Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;	• Рост удовлетворенности молодых специалистов своей профессиональной деятельностью по результатам анкетирования (95%);
• Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и персонализированных программ;	• Рост числа аттестованных молодых педагогов (85%); • Доля участий молодых педагогов в конкурсах, семинарах, фестивалях педагогического мастерства (до 80%);
• измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;	• Доля педагогов (молодых педагогов) повышающих уровень профессиональных, метапредметных компетенций (100%);
• Повышение мотивации к инновационной деятельности, к обучению, саморазвитию в рамках самообучающейся организации	• Доля педагогов, мотивированных к инновационной деятельности, к работе в рамках программы наставничества (до 80%), обучающихся (до 70%)
• привлечение социальных партнеров образовательных организаций, предприятий для повышения показателей эффективности саморазвития обучающихся и педагогов	• Увеличение количества соглашений, договоров с образовательными организациями, предприятиями (от 3 до5)
• рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;	• Доля обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия

Определение конкретных задач, решаемых с помощью программы наставничества, остается за администрацией образовательной организации, исходя из актуальных запросов обучающихся / педагогов, образовательной организации.

6. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 6 г. Урай

Уровни структуры	Направления деятельности
Администрация МБОУ СОШ № 6	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МБОУ СОШ №6 2. Разработка целевой модели наставничества МБОУ СОШ №6 3. Реализация программ наставничества. 4. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 5. Назначение куратора внедрения целевой модели

	наставничества МБОУ СОШ №6 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 6	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Ответственные лица за направления форм наставничества.	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые.	Модели форм наставничества. 1. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель». 2. Реализация Форма наставничества «Работодатель - ученик».

7. Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ СОШ №6 представлены в дорожной карте (Приложение 3)

8. Формы наставничества МБОУ СОШ №6

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ № 6 г. Урай в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества:
«Учитель – учитель», «Работодатель – ученик».

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:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:
1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».

<table>
<tr><th colspan="2">Наставник</th><th colspan="2">Наставляемый</th></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">• 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.</td><td>Молодой специалист</td><td>Педагог</td></tr>
<tr><td>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</td><td>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Типы наставников</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2">Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</td></tr>
<tr><td>Наставник - консультант</td><td>Наставник - предметник</td></tr>
<tr><td>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с</td><td>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель,</td><td></td><td></td></tr>
</table>

организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель».

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 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.

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.	Использование базы наставников.

Обучение наставников.	. Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч - обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	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 школы.

Форма наставничества «Работодатель – ученик».

Цель - успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.
Задачи:
1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
5. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
6. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
7. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
8. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
Результат:
1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в начальной, средней и старшей школе.
2. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в начальной, средней и старшей школе.
3. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
4. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
5. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
6. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Работодатель – ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Активный	Пассивный
Неравнодушный профессионал.	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Схема реализации формы наставничества «Работодатель – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Работодатель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, сотрудников предприятий	Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника»
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Использование базы наставников.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных	Защита проекта. Анализ успеваемости.

результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает заслуженный уважаемый статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

9. Прогнозирование возможных рисков в ходе реализации и управления инновациями данной Программы

Риски	Способы преодоления
• Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;	• Целенаправленное «погружение» педагогов в процесс внедрения всех участников программы;
• Высокая нагрузка на наставников и наставляемых;	• Оптимизация нагрузки наставников и наставляемых;
• Формализм в деле внедрения системы наставничества, нежелание административных и педагогических работников прикладывать усилия по развитию инновационных форм и видов наставничества;	• Активизация мероприятий по обмену опытом в отношении лучших практик наставничества, в том числе инновационных форм и видов наставничества;
• Нехватка кадров, способных выступить эффективными высококвалифицированными наставниками и недостаточное количество разработанных методик и технологий обучения наставников;	• Активизация мероприятий по обучению наставников (коучинги, интенсивы, фордсайт – сессии);
• Низкая степень взаимодействия всех структур программы наставничества ОО.	• Системная работа со всеми участниками программы наставничества.

10. Механизмы отбора наставников/наставляемых

Механизмы отбора наставников при реализации модели *«учитель - учитель»:* из числа самых опытных и активных педагогов на подведении итогов года в рамках семинара с составлением колеса баланса.

Формирование пар / групп наставник-наставляемый(е) происходит после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.

Механизмы отбора наставников при реализации модели *«работодатель – ученик»:*

Встреча с выразившими желание участвовать в наставнической программе сотрудниками компании / предприятия, рассказ о наставничестве, форматах взаимодействия и выгоде для организации (поиск молодых кадров, обновление стратегий мышления, помощь образовательной организации). В нашем случае в общении с предприятиями, поддерживающими развитие инженерного и энергетического мышления и творчества (ООО «Урайэнергонефть», ООО «Урай НПО – Сервис»).

Формирование пар / групп наставник-наставляемый(е) происходит при организации мероприятия **«День открытых дверей» на предприятии**, в течение которого учащиеся посещают производство/офис компании, изучают организацию и внутренние процессы, взаимодействуют с сотрудником и оставляют обратную связь куратору с пожеланиями, результаты которой он передает потенциальным наставникам.

11. 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:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) 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 анализ реализуемой программы наставничества. Анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Проведение 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.

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:

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

Инструменты мониторинга:

- Наставники и наставляемые проводят анализ организуемых мероприятий с помощью «Колеса баланса»
- Проведение SWOT-анализа (определение сильных и слабых сторон) реализации данной программы куратором программы

- Организация педагогами – психологами итогового анкетирования, диагностики личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность, выгорание)

12. 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», «Лучшая пара», «Наставник+";
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»;
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

13. Список литературы

1. Дюжева, М. Б. Формирование профессиональной компетентности молодых педагогов вуза / М. Б. Дюжева // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2013. – №1. Наставничество в образовании: современная практика. Сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019.
2. Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации) [Электронный ресурс]: http://slavglyceum17.ucoz.ru/schoolokrug/Metodicheskierekomendacii-po-rabote-s-molodymi-pe.pdf
3. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. – Министерство просвещения РФ, АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства, 2019 г.
4. Материалы курсов повышения квалификации по теме «Организационно0методические условия внедрения методологии (целевой модели) наставничества в образовательные организации», АУ ДПО ХМАО-Югры «Институт развития образования», 2020 г.
5. Материалы курсов повышения квалификации по теме «Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях», ФГАОУ ДПО Академия Минпросвещения», 2023 г.
6. Максвелл Дж. Наставничество 101 / Пер. с англ. Ю.И. Герасимчик. Минск, 2009.
7. Национальный ресурсный центр «Ментори» [Электронный ресурс]: http://www.mentori.ru/new
8. Патрушев А. Наставничество сегодня — необходимая мера или ненужное излишество? // Управление развитием персонала. – 2012. - № 1.

9. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Электронный ресурс]: https://moluch.ru/archive/110/26995/
10. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников «Учитель будущего» [Электронный ресурс]: https://mp.uspu.ru/neformalnoe-obrazovanie/nastavnichestvo/