

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 27»
города Чебоксары Чувашской Республики

ПРИКАЗ

06.09.2023

№205- ОД

Об утверждении Положений
в МБОУ «СОШ №27» г. Чебоксары

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», протоколом педагогического совета от 30.08.2023 №1 и в целях реализации комплекса мер по совершенствованию кадрового потенциала и поддержке начинающих специалистов, оказания методической помощи в приобретении навыков практической деятельности, содействия в овладении традиционными и инновационными технологиями и методиками

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о Школе начинающего педагога (далее –ШНП) согласно приложению 1.
2. Утвердить Положение о Программе наставничества МБОУ «СОШ №27» г. Чебоксары (далее – Программа) согласно приложению 2.
3. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Директор



Л.М. Жукова

ПОЛОЖЕНИЕ О Школе начинающего педагога

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует деятельность «Школы начинающего педагога» (далее ШНП), которое создается в школе при наличии в образовательном учреждении молодых специалистов и начинающих педагогов со стажем до 3 лет.

1.2. Действие настоящего Положения регламентируется следующими документами и нормативными актами:

Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральными государственными образовательными стандартами;

Уставом и локальными нормативными актами МБОУ «СОШ № 27» г. Чебоксары.

1.3. Школа начинающего педагога является структурным элементом методической работы с педагогами, формой повышения квалификации начинающих специалистов.

II. Цель, задачи, формы организации школы молодого педагога

2.1. Целью работы школы молодого педагога является оказание теоретической и практической помощи начинающим специалистам в их профессиональном становлении.

2.2. Задачами школы начинающего педагога является:

- оказание помощи в преодолении профессиональных затруднений на основе психолого-педагогического анализа и самоанализа;

- формирование индивидуально-профессионального стиля творческой деятельности;

- повышение профессионального мастерства;

- пропаганда педагогического мастерства опытных педагогов;

- стимулирование и активизация профессионального саморазвития.

2.3. Основными формами организации школы начинающего педагога являются:

- наставничество;

- «круглые столы», семинары по учебно-методическим вопросам, творческие отчеты;

- открытые уроки и внеклассные мероприятия;

- изучение передового педагогического опыта;

- мастер-классы;

- психологические тренинги;

- конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогов.

III. Руководство и структура школой начинающего педагога

3.1. Планирование и организация работы школы начинающего педагога входит в обязанности методиста, который непосредственно руководит работой школы.

3.2. Занятия с начинающими педагогами проводят:

- заместители директора по учебной работе;

- заместитель директора по воспитательной работе (в случае, если молодой преподаватель является классным руководителем);

- руководители методических объединений.

3.3. План работы школы начинающего педагога утверждается директором образовательной организации.

3.4. Вне занятий любой преподаватель может получить необходимую консультацию у директора школы, заместителей директора, методиста, руководителей методических объединений.

IV. Организация управления

4.1. Работа проводится по плану ШНП, утвержденной директором школы.

4.2. Для организации работы ШНП за каждым начинающим педагогом закрепляется приказом наставник из числа учителей, имеющих высшую или первую квалификационную категорию.

4.3. В течение учебного года проводится не менее четырех занятий Школы начинающего педагога, практический семинар.

V. Обязанности педагогов-наставников

5.1. Оказывать помощь в разработке рабочих учебных программ и календарно-тематических планов преподаваемых предметов.

5.2. Оказывать помощь в подготовке к занятиям.

5.3. Посещать занятия начинающего педагога и анализировать их проведение.

5.4. Помогать в организации самообразования начинающего педагога.

VI. Права и обязанности участников школы начинающего педагога

6.1. Руководитель школы начинающего педагога обязан:

- проводить школу начинающего педагога не менее четырех занятий;
- отчитываться о работе школы на педагогическом Совете по итогам учебного года.

5.2. Руководитель школы начинающего педагога имеет право:

- требовать письменные объяснительные с педагогов, не посещающих занятия без уважительных причин;
- привлекать для участия в работе школы опытных преподавателей из состава педагогического коллектива для передачи опыта.

5.3. Начинающий педагог обязан:

- систематически посещать школу начинающего педагога;
- принимать активное участие в работе школы;
- показывать открытые мероприятия по окончании учебного года.

5.4. Начинающий педагог имеет право:

- использовать материальную базу школы для самообразования;
- получать консультативную помощь заместителей директора, опытных педагогов, методиста, психолога;
- повышать свою квалификацию;
- вносить предложения по тематике и организации школы начинающего педагога.

**Положение о
Программе наставничества МБОУ «СОШ №27» г. Чебоксары**

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Уставом МБОУ «СОШ №27» г. Чебоксары.

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

Целью реализации Программы 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 в возрасте от шести лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «СОШ №27» г. Чебоксары.

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в МБОУ «СОШ №27» г. Чебоксары;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- снижение показателей неуспеваемости учащихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

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, личного 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.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки 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. Структура управления реализацией Программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. 2. Разработка целевой модели наставничества. 3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. 5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества	Январь
Куратор Программы	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).	Январь–июнь

	<p>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>4. Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>7. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</p>	
Наставники	<p>1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития.</p> <p>2. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик».</p> <p>3. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».</p> <p>4. Реализация формы наставничества «Учитель – ученик»</p>	В течение всего периода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	В течение всего периода

3. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	<p>1. Создание благоприятных условий для запуска Программы.</p> <p>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</p> <p>4. Информирование и выбор форм наставничества.</p> <p>5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы</p>	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <p>- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</p>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем

	<p>- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <p>- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией</p>	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми 	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	<p>Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.</p> <p>Внесение сложившихся пар в базу куратора</p>	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: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу</p>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 3. Подведение итогов Программы 	<p>Лучшие практики наставничества.</p> <p>Поощрение наставников</p>

4. Кадровые условия реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

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.

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.

Реализация 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 сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

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

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

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

База наставников формируется из:

- 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 или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

5. Формы наставничества МБОУ «СОШ №27» г. Чебоксары

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «СОШ №27» г. Чебоксары, Программа предусматривает три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

5.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»

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

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.

3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников

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

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских

	навыков
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначается 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

5.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

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

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в школе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</p>	<p>Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p> <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	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	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой

сообщества – педагог, испытывающий проблемы)	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

Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет. Методический совет
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучающий семинар
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Методический совет
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

5.3. Форма наставничества «Учитель - ученик»

Цель:

раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе;

повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;

создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

помощь в реализации личностного потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций
оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы
формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемы результат:

1. Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы школы.
2. Улучшение эмоционального фона в коллективе.
3. Повышение статуса школы.
4. Повышение лояльности учеников и будущих выпускников к школе.
5. Стимулирование обучающихся к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию необходимых компетенций.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель- ученик»

Наставник	Наставляемый
<p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.</p> <p>Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.</p> <p>Способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.</p> <p>В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель; учитель-предметник; методист; социальный педагог; психолог.</p> <p>Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей Программы наставничества</p>	<p>Обучающийся: демонстрирующий высокие образовательные результаты; победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований; обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления; 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.</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p> <p>Обучающийся: демонстрирующий низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость; имеющий проблемы с поведением; испытывающий трудности с адаптацией в школьном коллективе; социально или ценностно дезориентированный, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной</p>

	<p>траектории и будущей профессиональной реализации;</p> <p>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</p>
--	--

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Учитель – неуспевающий ученик»	<p>Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе.</p> <p>В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями предметниками, психологом, социальным педагогом</p>
«Учитель – пассивный ученик»	<p>Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции.</p> <p>В качестве наставника выступает классный руководитель</p>
«Учитель – одаренный ученик»	<p>Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т. д.</p> <p>В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал</p>
«Учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок инвалид»	<p>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>В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом</p>

Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик»	Ученическая конференция

Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
Отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой; немотивированных; не умеющих строить свою образовательную траекторию; 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 ученической конференции

6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему 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, динамики образовательных результатов.

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».

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 первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

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.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым			

	она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта			

	в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			
--	---	--	--	--

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

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.

По результатам мониторинга можно:

оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;

определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;

выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;

спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

7. Критерии эффективности работы наставника

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

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.

1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
4. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
5. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
6. Доска почета «Лучшие наставники».
7. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
8. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
9. Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

**9. Дорожная карта внедрения Программы наставничества
в МБОУ «СОШ №27» г. Чебоксары**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества	Январь	Директор. Заместитель директора по УВР. Заместитель директора по ВР
2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации Программы наставничества	Январь	Директор. Заместитель директора по УВР. Заместитель директора по ВР
3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации Программы наставничества	Январь	Директор. Заместитель директора по УВР. Заместитель директора по ВР. Классные руководители
4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой Программе наставничества	Январь	Заместитель директора по УВР. Заместитель директора по ВР. Классные руководители
5	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Январь	Куратор программы. Руководители МО.

			Классные руководители
6	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	Январь	Куратор программы. Классные руководители. Педагог-психолог. Социальный педагог
7	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Январь	Куратор программы
8	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Февраль	Куратор программы. Руководители МО. Классные руководители
9	Оценка результатов участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Февраль	Куратор программы. Руководители МО. Классные руководители
10	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Февраль	Куратор программы. Руководители МО. Классные руководители
11	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых	Февраль	Куратор программы
12	Формирование базы наставников	Февраль	Куратор программы
13	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Февраль	Куратор программы
14	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Февраль	Куратор программы
15	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Февраль	Куратор программы
16	Обучение наставников	Февраль	Куратор программы
17	Организация групповой встречи наставников	Февраль	Куратор

	и наставляемых		программы
18	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Февраль	Куратор программы
19	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Февраль	Куратор программы
20	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Февраль	Заместитель директора по УВР. Куратор программы
21	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Февраль	Куратор программы. Наставники
22	Проведение второй пробной рабочей встречи наставника и наставляемого	Февраль	Куратор программы. Наставники
23	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым	Март	Куратор программы. Наставники
24	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Март-май	Наставники
25	Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества	Май	Куратор программы
26	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май	Наставники
27	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май	Наставники
28	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества	Май	Куратор программы
29	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников Программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Июнь	Директор. Заместитель директора по УВР. Заместитель директора по ВР
30	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Июнь	Директор. Заместитель директора по УВР. Заместитель директора по ВР

31	Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества	Июнь	Куратор программы
32	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного, этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Июнь	Куратор программы
33	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы	Июнь	Куратор программы
34	Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Июнь	Куратор программы
35	Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь	Куратор программы