



Приложение (дополнение) к перспективному плану повышения квалификации педагогических и руководящих работников МАОУ СОШ № 7 с. Патруши на 2020 – 2022 г.г.

Ф.И.О.	Образование, переподготовка	профессиональная	Должность, квалификационная категория	Курсы повышения квалификации на 2021-2022 г.г.
Антропова Анна Александровна	- Высшее, 2000 г., Самарский государственный педагогический университет, Учитель математики и физики - профессиональная переподготовка, 2017 г., АНО ДПО УРПК. Менеджмент в образовании: обеспечение развития и эффективности деятельности образовательной организации»	Учитель	Заместитель директора по ВР, Учитель физики Высшая КК	«Организация и руководство индивидуальным проектом обучающегося при реализации ФГОС среднего общего образования», (72 час.)
Батяркина Анастасия Александровна	Высшее, 2014 г., УрГПУ, русский язык и литература, бакалавриат, -Среднее профессиональное, 2011 г., ГБОУ СПО Свердловский областной педагогический колледж, русский язык и литература, учитель русского языка и литературы	русский язык и литература	Учитель русского языка и литературы Без КК	- «Формирование функциональной грамотности обучающихся», обучение с использованием ДОТ, Модуль «Формирование читательской грамотности» Модуль «Формирование читательской грамотности», (72 час.) -Подготовка экспертов и собеседников устного собеседования в 9 классе (32 час.)
Блинова Алена Александровна	Высшее, 2015 г., УрГПУ, «Педагогическое образование», бакалавр	Учитель (физическая культура)	Учитель (физическая культура) Высшая КК	-Оказание первой помощи работниками образовательных организаций, (16 час.) - «Организация и руководство индивидуальным проектом обучающегося при реализации ФГОС среднего общего образования», (72 час.)

Бологова Вера Николаевна	Высшее, 2011 г., Шадринский государственный педагогический институт, Физическая культура. Безопасность жизнедеятельности, Педагог по физической культуре. Учитель безопасности жизнедеятельности Профессиональная переподготовка, 2020, АНО ДПО «УриПКиП», педагогика дополнительного образования, педагог дополнительного образования	Учитель физической культуры Первая КК	«Организация и руководство индивидуальным проектом обучающегося при реализации ФГОС среднего общего образования», (72 час.)
Борисова Елена Андреевна	Высшее, 2021 г., Уральский государственный педагогический университет, педагогическое образование, бакалавриат	Учитель географии Без КК	- Методические вопросы подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации по географии (ОГЭ, ЕГЭ) (40 час.) - «Организация и руководство индивидуальным проектом обучающегося при реализации ФГОС среднего общего образования», (72 час.)
Власова Наталья Аркадьевна	Высшее, 2006 г., УрГПУ, олигофренопедагогика; учитель-олигофренопедагог Среднее профессиональное, 2000 г., ГОУ Красноуфимский педагогический колледж, русский язык и литература; учитель русского языка и литературы.	Учитель (русский язык и литература), Высшая КК	- «Организация и руководство индивидуальным проектом обучающегося при реализации ФГОС среднего общего образования», (72 час.)
Головырских Татьяна Игоревна	-Высшее, 2010 г., Уральский государственный педагогический университет, Технология и предпринимательство, учитель технологии и предпринимательства -Среднее профессиональное, 1997 г., Березовский индустриально-педагогический техникум, технология машиностроения, техник-технолог, мастер производственного обучения	Учитель технологии Первая КК	- «Формирование функциональной грамотности обучающихся», обучение с использованием ДОТ Модуль «Формирование глобальных компетенций и развитие креативности» (72 час.)
Гильманова Наталья Сергеевна	Высшее, 2005 г., уральский государственный педагогический университет, иностранный (английский) язык, учитель английского языка	Учитель иностранного языка Без КК	-Оказание первой помощи работниками образовательных организаций, (16 час.) - «Организация и руководство индивидуальным проектом обучающегося при реализации ФГОС среднего общего образования», (72 час.)
Дербышева Елена Сергеевна	-Высшее, 2003 г., УрГПУ, история и социология, учитель истории и социологии	Учитель (история и	- «Организация и руководство индивидуальным проектом обучающегося при реализации ФГОС среднего общего образования», (72 час.)

		обществознание) Первая КК	
Зведеннинова Людмила Алексеевна	Высшее, 2008 г., Уральский гуманитарный институт Лингвист, переводчик Среднее профессиональное, 2004 г., Государственное образовательное учреждение Свердловский педагогический колледж учитель иностранного языка (английский) основной общей школы	Учитель иностранного языка (английский) Без КК	- Формирование базовых учебных действий у обучающихся с умственной отсталостью в начальной школе, (40 час.) - Подготовка школьников к участию в конкурсах и олимпиадах по иностранному языку, (40 час.)
Иванова Татьяна Алексеевна	-Высшее, 2005 г., УрГПУ, «Математика» с дополнительной специальностью «Информатика», учитель математики и информатики	Учитель информатики Высшая КК	- «Организация и руководство индивидуальным проектом обучающегося при реализации ФГОС среднего общего образования», (72 час.)
Ильмухина Наталья Юрьевна	Высшее, 2011 г., Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина. Историк, преподаватель истории - профессиональная переподготовка, 2021 г. АНО ДПО МИРО «Учитель основ духовно-нравственной культуры народов России» (66 ч.)	Учитель истории, обществознания Без КК	- Методика обучения истории и обществознания в соответствии с ФГОС ОО, и подготовка к ГИА в форме ОГЭ и ЕГЭ (40 час.) - Оценивание ответов на задания всероссийских проверочных работ. Обществознание (36 час.)
Козырев Кирилл Анатольевич	-Высшее, 2008 г., УрГПУ, безопасность жизнедеятельности, учитель ОБЖ; - Профессиональная переподготовка, 2017 г., С-Петербургский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки, учитель физической культуры	Учитель физической культуры Первая КК	- «Организация и руководство индивидуальным проектом обучающегося при реализации ФГОС среднего общего образования», (72 час.) -
Костарев Максим Константинович	Высшее, 2021 г., УрГПУ. Социальная педагогика, - Профессиональная переподготовка 2020 г., АНО ДПО «ОЦ «Каменный город», г. Пермь, Педагог-организатор	Педагог- организатор Без КК	- Вебинар «Организация профессиональной ориентации школьников» (8 час.)
Костарева Ольга Николаевна	-Высшее, 1991 г., Свердловский государственный педагогический институт, английский и немецкий язык, учитель английского и немецкого языка	Учитель английского языка Первая КК	- «Организация и руководство индивидуальным проектом обучающегося при реализации ФГОС среднего общего образования», (72 час.)

Кошкина Ирина Владимировна	-Высшее. Свердловский государственный педагогический институт, 1990 г., математика, учитель математики и информатики	Учитель (математика), Высшая КК	- «Организация и руководство индивидуальным проектом обучающегося при реализации ФГОС среднего общего образования», (72 час.) - «Формирование функциональной грамотности обучающегося», обучение с использованием ДОТ. Модуль «Формирование математической грамотности», (72 час.)
Первощикова Елена Леонидовна	-Высшее, 1980 г., Нижнетагильский государственный педагогический институт, биология и химия, учитель биологии, химии	Учитель биологии, Высшая КК	- «Формирование функциональной грамотности обучающегося», обучение с использованием ДОТ. Модуль «Формирование естественно-научной грамотности», (72 час.) - «Организация и руководство индивидуальным проектом обучающегося при реализации ФГОС среднего общего образования», (72 час.)
Прямикова Елена Александровна	- Высшее , 2012 г., УрГПУ, социальная педагогика, социальный педагог; -Среднее профессиональное, 2004 г., Свердловский профессионально-педагогический колледж, технология, учитель технологии с дополнительной подготовкой в области декоративно-прикладного искусства; -Профессиональная переподготовка ЧОУ ДПО Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки, учитель технологии - Профессиональная переподготовка. АНО ДПО «УрИПКиП», 2019 г. «Менеджмент в образовании в условиях реализации ФГОС»	Заместитель директора по УВР Учитель технологии, Высшая КК	- «Организация и руководство индивидуальным проектом обучающегося при реализации ФГОС среднего общего образования», (72 час.)
Прямикова Марина Андреевна	Среднее профессиональное, 2017 г., Уральский колледж бизнеса, управления и технологий красоты, Менеджер по продажам	Старший вожатый Без КК	-Безопасное поведение обучающихся на дорогах, (24 час.)
Секарева Людмила Юрьевна	Высшее, 2011 г., Уральский финансово-юридический институт, финансы и кредит, экономист	Диспетчер по расписанию Без КК	- «Формирование функциональной грамотности обучающегося», обучение с использованием ДОТ . Вариативные модули: Модуль «Формирование финансовой грамотности», (72 час.)

Семенкович Наталья Юрьевна	- Среднее профессиональное, 2005 г., ГОУ СПО Свердловский областной музыкально-эстетический педагогический колледж, преподавание в начальных классах, учитель начальных классов с дополнительной подготовкой в области информатики. - профессиональная переподготовка, 2018 г., АНО ДПО УРПКЦ, «Методика обучения информатики в основной и средней школе в рамках реализации ФГОС» (108 час.)	Учитель начальных классов Первая КК	- Формирование универсальных учебных действий учащихся на основе организации исследовательской и проектной деятельности (24 час.); - Обновление содержания ФГОС НОО: подходы, содержание, технологии, (40 час.) - «Формирование функциональной грамотности обучающихся», обучение с использованием ДОТ Модуль «Формирование читательской грамотности» (72 ч.)
Соловьева Оксана Александровна	-Высшее, 2007 г., Магнитогорский государственный университет, 2007 г., история, учитель истории -Среднее профессиональное Троицкий педагогический колледж, 1998 г., преподавание в начальных классах, учитель начальных классов	Учитель начальных классов Высшая КК	«Формирование функциональной грамотности обучающихся», обучение с использованием ДОТ Модуль «Формирование читательской грамотности» (72 ч.)
Хуснуллина Юлия Александровна	Высшее, 2008 г. Региональный финансово-экономический институт, город Курск, Бухгалтерский учет, анализ и аудит, экономист - Среднее профессиональное, 2001 г., Колледж предпринимательства и социального управления, банковское дело, экономист - Профессиональная переподготовка, 2018 г., УрГПУ, «Педагогика. Теория и методика обучения (математика)	Учитель математики, Первая КК	- «Организация и руководство индивидуальным проектом обучающегося при реализации ФГОС среднего общего образования», (72 час.) - «Формирование функциональной грамотности обучающихся», обучение с использованием ДОТ Вариативные модули: Модуль «Формирование математической грамотности», (72 час.)
Юровских Константин Владимирович	Высшее, 2018 г., УрГПУ, Педагогическое образование, бакалавр	Учитель биологии Без КК	- «Организация и руководство индивидуальным проектом обучающегося при реализации ФГОС среднего общего образования», (72 час.) - «Формирование функциональной грамотности обучающихся», обучение с использованием ДОТ. Модуль «Формирование естественно-научной грамотности», (72 час.)

**ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МАОУ СОШ №7 с. Патруши
на 2020-2024 гг.**

Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества МАОУ СОШ №7 с. Патруши, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным 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».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, 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 МАОУ СОШ №7 с. Патруши.

Создание целевой модели наставничества МАОУ СОШ №7 с. Патруши позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональные дефициты.

1. 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, 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. Нормативные основы целевой модели наставничества

Нормативные правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.

- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
- 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».

Нормативные правовые акты МАОУ СОШ №7

- Устав МАОУ СОШ № 7.
- Программа развития МАОУ СОШ №7.
- Положение о педагогическом совете

3. Задачи целевой модели наставничества МАОУ СОШ №7

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

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. 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.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

Структура управления реализацией целевой модели наставничества МАОУ СОШ №7

Уровни структуры	Направления деятельности
Министерство просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об Утверждении методологии (целевой) модели наставничества	1. Осуществление государственного управления в сфере образования. 2. Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества; 3. Обеспечение организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения программ наставничества.
Управление образования СГО	1. Содействие к привлечению реализации программ наставничества образовательных организаций
МАОУ СОШ №7	1. Разработка и утверждение нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МАОУ СОШ №7 2. Разработка целевой модели наставничества МАОУ СОШ №7 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МАОУ СОШ №7. Реализация программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 5. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МАОУ СОШ №7 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор целевой модели наставничества МАОУ СОШ №7	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация 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.
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества. -Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик». -Реализация Форма наставничества «Учитель -учитель». -Реализация Форма наставничества «Учитель – ученик».

5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МАОУ СОШ №7

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

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

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

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

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

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

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

из числа педагогов:

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

Формирование базы наставников из числа:

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

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

6. Этапы реализации целевой модели наставничества МАОУ СОШ №7

Этап	Мероприятие	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Информирование и выбор форм наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.

	4. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем, обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); • родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Набор и обучение наставников	1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения.
Формирование Наставнических пар/групп	1.Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2.Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары группы, готовые продолжить работу в рамках программы

Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу.	Мониторинг: ● 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 наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

7. Формы наставничества МАОУ СОШ №7

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 3 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МАОУ СОШ №7 с. Патруши в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества:

- «Ученик – ученик»,
- «Учитель – учитель»,
- «Учитель – ученик».

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.

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 различных видах учета.

7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
1. Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. 2. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. 3. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. 4. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. 5. Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.	Социально ценностно- дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».		
Формы взаимодействия «Успевающий – неуспевающий» «Лидер – пассивный» «Равный – равному» «Адаптированный – неадаптированный»	Цель Достижение лучших образовательных результатов. Психозмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. Обмен навыками для достижения целей. Адаптация к новым условиям обучения.	
Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».		
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.	
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.	
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждение вопросов. Назначения куратором.	
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он	Предоставление конкретных результатов Взаимодействия (проект, улучшение	

интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	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.

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»

Наставник	Наставляемый	
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.	Молодой специалист	Педагог
	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте

Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.		взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, 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 овладения 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.	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников.	Проводится при необходимости

Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, и проблемы адаптации, желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых педагогических форм
Рефлексия реализации форм наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и почетный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы

Форма наставничества «Учитель – 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 оценкесвоего 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.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Активный	пассивный
• Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. • Активная жизненная позиция. • Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желание самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

потенциально будущему коллеге. • Возможно, выпускник того же образовательного учреждения. • Возможно родитель образовательного учреждения.		
--	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал-равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега-молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.
Схема реализации формы наставничества «Учитель- ученик»	
Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «учитель-ученик».	Учительская конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей выпускников.	Анкетирование. Использование базы наставников
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 потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование групп, пар.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированы, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.

Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.
--	--

8. 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.

8.1. 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;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT анализ реализуемой программы наставничества.

SWOT-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, используются отчеты классных руководителей. 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

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".

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

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

9. 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.

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.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 485533304729193266044243163523256844335510391478

Владелец Мингалева Валентина Петровна

Действителен с 27.06.2022 по 27.06.2023