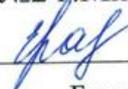


МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №2 г. МИХАЙЛОВСКА»

УТВЕРЖДЕНО

И.о. директора МАОУ  
СШ №2 г. Михайловска



Бараковских Е. А.  
№79-О от «30» августа 2023 г.



**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
МАОУ СШ №2 г. МИХАЙЛОВСКА**

### **Пояснительная записка.**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и усложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

**Целью внедрения** программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ СШ№2

Создание программы наставничества МАОУ СШ№2, позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

**В программе используются следующие понятия и термины:**

**Наставничество**-универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимобогащающее 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 поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**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.

## **2. Нормативные правовые акты Российской Федерации.**

· Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»

· Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися")

· Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.)

## **Нормативные правовые акты МАОУ СШ №2**

Устав муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №2»

Программа развития МАОУ СШ №2

Отчет о результатах самообследования деятельности МАОУ СШ №2

Положение о педагогическом совете.

## **3. Задачи программы наставничества МАОУ СШ №2**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения программы наставничества.

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 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. Основные принципы организации наставничества:**

- добровольность и целеустремленность наставника;
- морально-психологическая контактируемость наставника и наставляемого;
- личный пример наставника;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению наставляемого с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы образовательного учреждения;
- направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление наставляемого.

#### **5. Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества**

- адаптация начинающих педагогов в учреждении и, как результат, закрепление молодых специалистов в школе;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечению непрерывного совершенствованию качества преподавания;
- совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

Сроки реализации программы три года.

#### **Организационные основы наставничества**

1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы
2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по УВР.
3. Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

#### **Структура управления реализацией программы наставничества МАОУСШ № 2**

<b>Уровни структур</b>	<b>Направления деятельности</b>
Министерство просвещения Российской Федерации и №Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой программы)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществление государственного управления в сфере образования.</li> <li>2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества;</li> <li>3. Обеспечивает организацию инфраструктуры материально-техническое обеспечение программ наставничества.</li> </ol>
Управление образования СГО	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций;</li> </ol>

МАОУ СШ № 2 Наставник и наставляемый	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения программы наставничества МАОУ СШ №2</li> <li>2. Разработка программы наставничества МАОУ СШ №2</li> <li>3. Реализация кадровой политики в программе наставничества.</li> <li>4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. Модель форм наставничества.</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализация формы наставничества «Учитель– учитель».</li> </ol>
--------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### **Требования, предъявляемые к наставнику:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

### **Требования к молодому специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

### **Виды контроля работы молодого специалиста.**

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится обзорный контроль. Он проводится путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение первого года работы проводится предупредительный контроль. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы молодой специалист ставится на персональный контроль, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение фронтального контроля, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

## **6. Организация наставничества.**

### **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 психо-эмоционального 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.).

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа в соответствии с этапами становления молодого учителя:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

#### **Этап 1 (первый год). Адаптация молодого специалиста.**

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МАОУ СШ№2 и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс. Мероприятия по адаптации проводится в первые 3 месяца работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по учебно-воспитательной работе.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом;
- Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста;
- Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;

Зам. директора по УВР совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана

профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашены молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
- согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;
- при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
- знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

## **Этап 2 (первый-второй год). Профессиональное развитие молодого специалиста.**

Цель этапа – проанализировать компетенцию молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- самообучение;
- наставничество;
- участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных в МАОУ СШ № 2

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста;
- Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)
- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по УВР, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.
- знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

### **Этап 3 (второй-третий год). Развитие потенциала молодого специалиста.**

Цель этапа– обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры. Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах молодежных разработок;
- участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе. На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
- знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования, помещаются в дело молодого специалиста

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником сдает заместителю директора по УВР следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если:

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;

- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

## 7. Кадровая система реализации программы наставничества МАОУСШ№2

В программе наставничества выделяется две 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.

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге - наставнике
Ф.И.О.		
Образование		
Какое учебное заведение окончил		
Педагогический стаж		
Место работы		
Должность		
Предмет		
Учебная нагрузка		
Класс		
Класное руководство		
Квалификационная категория		

## **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 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.

Этап1. 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.

### **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.**

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**

Этап2. 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 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.
- Награждение школьным и грамотами «Лучший наставник».
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

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

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

- Формирование базы наставляемых:

*из числа педагогов:*

- молодых специалистов;

- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями т.д.

- Формирование базы наставников из числа:

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

- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;

- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;

- ветеранов педагогического труда.

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

### 10. Этапы реализации программы наставничества МАОУ СШ№2 города Михайловска

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>4. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программ</li> </ol>	<p>Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов</p>
Формирование	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>- сотрудников своей школы,</li> </ul> </li> </ol> <p>Заинтересованных в подготовке будущих специалистов кадров (возможно пересечение с выпускниками).</p>	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>
Набор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<p>Собеседование с наставниками.</p>
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе .</li> </ol>	<p>Сформированные наставнические пары группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>

<p>Организац ия хода наставнич еской программ ы</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в паре/группе включает: - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу.</p>	<p>Мониторинг: Сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</p>
<p>Завершение программы наставничества</p>	<p>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p>	<p>Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников</p>

## Характеристика участников формы наставничества «Учитель–учитель»

Наставник	Наставляемый
<p>- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов.</p> <p><input type="checkbox"/> Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p><input type="checkbox"/> Педагог, обладающий лидерскими, организационными коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Создает комфортные условия для реализации и профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p> <p>- Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p>Молодой специалист.</p> <p>- Имеет малый опыт 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>

## 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 психо-эмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

«Педагог-новатор– консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник– неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

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

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель–учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер–классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

## Раздел «Учитель – ученик».

### 1.Использование модели наставничества «учитель – ученик» при организации внеурочной деятельности: «Календарь экологических дат».

Роль учителя - наставника: популяризация среди школьников культуры бережного потребления и природопользования, защиты окружающей среды через проведение экологических интеллектуальных и творческих внеурочных занятий.

Темы внеурочных занятий: «Календарь экологических дат».

№	Тема	Форма проведения	Срок
1	День всемирного озера Байкал (13 сентября).	Педагогическая мастерская.	сентябрь
2	Международный день охраны озонового слоя. Атмосферный воздух (16 сентября).	Педагогическая мастерская.	сентябрь
3	Всемирный день животных (4 октября).	Педагогическая мастерская.	октябрь
4	День вторичной переработки (15 ноября).	Педагогическая мастерская.	ноябрь
5	Всемирный день домашних животных (30 ноября).	Педагогическая мастерская.	ноябрь
6	Международный день гор (11 декабря).	Педагогическая мастерская.	декабрь
7	Заповедники и национальные парки России (11 января).	Педагогическая мастерская.	январь
8	День зимующих птиц России (15 января).	Педагогическая мастерская.	январь
9	Всемирный день водно-болотных угодий (2 февраля)	Педагогическая мастерская.	февраль
10	Международный день рек (14 марта).	Педагогическая мастерская.	март
11	Международный день птиц (1 апреля).	Педагогическая мастерская.	апрель

### 2.Использование модели наставничества «учитель – ученик» при организации проектной деятельности в 8-11 классах (итоговый проект).

Оптимизация научного наставничества в проектной деятельности обучающихся.

- 1) Определение наставником тем проектных работ и согласование их с обучающимися.
- 2) Четкая схема работы: готовые формы и методики работы над проектом для обучающихся.

- 3) Определение и пользование банками источников для проектной работы.
- 4) Определение доступного в школе оборудования и средства для проектной работы обучающихся.
- 5) Разработка и соблюдение правил безопасности во время проектной деятельности.
- 6) Разработка шаблона мультимедийной презентации проекта.
- 7) Разработка шаблона доклада – защиты проекта.

Этапы и сроки реализации учебно - исследовательской и проектной деятельности обучающихся.

№	Наименование мероприятий	Сроки (проект с 8 класса)	Сроки (проект с 9 – 11класс)
1	Выбор темы	До 01.10	До 15.04
2	Разработка структуры и содержания проекта.	15.10	01.05
3	Освоение методик, поиск информации. Теоретический аспект проекта.	01.11	До 1 июня
4	Реализация практической части учебно-исследовательской и проектной деятельности	01.12	В течение летних каникул
5	Представление предварительных результатов проекта	01.12	15.09
6	Доработка проекта - исследования	15.01	01.10
7	Публичная презентация проекта –исследования. Школьная НПК.	Второе полугодие	С октября
8	Публичная презентация: распространение информации о проекте. Межтерриториальная НПК «Мы исследователи». Муниципальная НПК «Я исследователь». Краеведческая конференция	Май	Май

Критерии успеха в работе над проектом и исследованием.

1. Достигнут конечный результат.
2. Создана активная команда участников проекта, способная продолжить работу в будущем.
3. Результат проекта может быть использован другими коллективами.
4. Информация о проекте широко распространена.
5. Получено интеллектуальное удовольствие от своей деятельности.

### **3.Использование модели наставничества «учитель – ученик» при подготовке к итоговой аттестации обучающихся 9, 11 классов.**

Этапы и примерные сроки реализации подготовки к итоговой аттестации обучающихся.

Этап	Учитель -наставник	Ученик	Сроки
Выбор предмета	1. Знакомит обучающихся с документами для подготовки к итоговой аттестации. 1. Спецификация. Этот документ раскрывает структуру КИМ и объясняет особенности ОГЭ или ЕГЭ по	Выбор предмета для экзамена исходя из целей обучающегося.	Май - сентябрь

	<p>каждому предмету.</p> <p>В спецификации сообщается длительность экзамена и содержание КИМ: из скольких частей и заданий они состоят, чему они посвящены, почему составлены именно так и какие знания проверяют.</p> <p>Также в документе подробно расписано каждое задание: темы, которым оно посвящено, временные отрезки, которые оно охватывает, и навыки выпускника, которые нужно продемонстрировать.</p> <p>2. Кодификатор.</p> <p>Кодификатор — это документ с требованиями к знаниям школьника, в котором указано, какие его навыки проверят на ОГЭ или ЕГЭ. В нем описана структура экзамена: список тем и количество вопросов на ОГЭ или ЕГЭ по каждой из них.</p>		
Входящая диагностическая работа.	<p>Определение стартового уровня подготовки.</p> <p>1. Знакомит с демоверсией КИМА экзамена.</p> <p>2. Знакомит с критериями оценивания КИМа экзамена.</p> <p>3. Анализ диагностической работы демоверсии КИМа.</p>	<p>1. Выполняет диагностическую работу.</p> <p>2. Самоанализ и анализ результатов диагностической работы.</p>	Сентябрь
Информационная работа с родителями	Проводит консультации с родителями по подготовке к итоговой аттестации школьников.	Взаимодействие: учитель – родитель – ученик.	Сентябрь
Предметные консультации.	<p>1. Повторяет и закрепляет знания обучающихся в рамках отдельной темы учебного предмета.</p> <p>2. Разбирает задания из открытого банка заданий ФИПИ, работает с типовыми заданиями экзаменационной работы (готовит дидактический материал).</p> <p>3. Составляет памятки, алгоритмы для решения учебной задачи.</p> <p>4. Использует компьютерные</p>	<p>Разбирает демоверсии и типовые варианты реальных заданий ОГЭ или ЕГЭ.</p> <p>При подготовке к итоговой аттестации использует избранное тематическое повторение и систематизацию учебного материала.</p> <p>После повторения каждой темы проверяет её усвоение выполнением тестовых заданий.</p>	Сентябрь – январь. Ежедневные.

	ресурсы.		
Промежуточная диагностическая работа	1.Проводит диагностическую работу «СтатГрад». 2.Анализирует результаты диагностической работы обучающихся.	1.Выполняет диагностическую работу. 2.Самоанализирует результаты диагностической работы.	Январь
Предметные консультации	Работа учителя: 1.Системная работа над всеми темами учебного материала. 2. Практико-ориентированная направленность учебного материала. 3. Работа со сборниками тестов, подготовленных авторскими коллективами ФИПИ, и пособия, имеющие гриф ФИПИ (сайт <a href="http://www.fipi.ru">www.fipi.ru</a> .) Использование сайтов предметной направленности и On-line тесты для подготовки к итоговой аттестации.	Работа ученика: Систематическое повторение материала на занятиях. Самоанализ и учет индивидуальных учебных возможностей, дифференцированная работа с заданиями разного уровня сложности.	Февраль - май
Диагностическая работа	1.Проводит диагностическую работу «СтатГрад». 2.Анализирует результаты диагностической работы обучающихся.	1.Выполняет диагностическую работу. 2.Самоанализ и анализ результатов диагностической работы.	Апрель - май

### «УЧЕНИК - УЧЕНИК»

#### Цель и задачи программы «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 компетенций.
4. Оказать помощь в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благородных выпускников.

#### **3. Планируемые результаты:**

1. Высокий уровень включения наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы;
2. Повышение успеваемости в школе;
3. Улучшение психо-эмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом;
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;
5. Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета;
6. Реализация лидерского потенциала;

7. Эффективная поддержка по самоопределению и профессиональной ориентации наставляемых;
8. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.

## Характеристика участников формы наставничества «Ученик–ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li><input type="checkbox"/> Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li><input type="checkbox"/> Победитель школьных Региональных олимпиад и соревнований.</li> <li><input type="checkbox"/> Лидер класса или параллели, Принимающий активное участие в жизни школы.</li> <li><input type="checkbox"/> Возможный участник всероссийских детско–юношеских организаций и объединений.</li> </ul>	<p>Социально или 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.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями реализации собственных проектов.</p>

## Возможные варианты программы наставничества «Ученик–ученик»

Формы взаимодействия	Цель
Успевающий-неуспевающий	Достижение лучших образовательных результатов
Лидер-пассивный	Психо-эмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитие спортивных, творческих, коммуникативных, лидерских качеств
Равный-равному	Обмен навыков для достижения цели
Адаптированный-неадаптированному	Адаптация к новым условиям обучения

## Схемареализацииформынаставничества«Ученик–ученик»

Этапыреализации	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. После личных встреч, обсуждения вопросов.
Формирование пар, групп.	Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, онинтегрирован 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.

### 4. Показатели эффективности реализации Программы

В части оценки наставнической Программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

## **5. Сроки и этапы реализации Программы**

5.1. I этап: запуск программы-

II этап: практическая реализация программы –

III этап: завершение программы –

5.2. Реализуется Программа «Ученик - ученик» через организацию работы в наставнических парах или группах по форме: "ученик – ученик". Организация работы по данной форме в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных, конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа. А также, исходя из запросов наставляемых.

## **6. Участники Программы**

6.1. Наставник:

- активный ученик, член детского школьного объединения, волонтерского отряда, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления;
- ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты;
- победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований;
- лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.
- возможный участник всероссийских детско - юношеских организаций и объединений.

6.2. Наставляемый:

*Пассивный:*

- социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением;
- учащийся, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

*Активный:* обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

### **Права и обязанности наставника**

*Наставник обязан:*

- разрабатывать индивидуальный план– комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

*Наставник имеет право:*

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

*Права и обязанности наставляемого*

*Наставляемый обязан:*

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;

- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

*Наставляемый имеет право:*

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.
- Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

*Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:*

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- Нормализация уровня тревожности;
- Оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

#### **Механизм управления Программой «Ученик - ученик»**

Реализация программы проводится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

*Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы:*

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- взаимодействие с потенциальными наставниками и наставляемыми;
- проведение отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.

*Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации:*

- формирование пар/групп, пополнения базы наставников и наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы, взаимодействие с педагогами;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска Программы; Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых; Работа по формированию базы наставников; Информирование и определение форм наставничества.	Дорожная карта Реализации ЦМН Пакет документов
Формирование базы наставников	Данная работа включает в себя действия по формированию базы наставников из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; желающих реализовать свои способности и приобрести новые навыки;  активных участников детского и волонтерского движения в школе.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью Программы наставничества; Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Отбор и обучение Наставников	Выявление от потенциальных наставников для конкретной программы; Обучение наставников для работы с наставляемыми; Заполнение анкет потенциальными наставниками; Собеседование с наставниками.	Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	Провести общую встречу наставников и наставляемых в любом формате; Зафиксировать сложившиеся пары/группы в базе куратора программы Оформление Соглашений и Соглашений; Составление индивидуального плана работы наставнических пар/групп	Сформированные наставнические пары/группы Оформлена соответствующая документация
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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	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	Подведение итогов работы каждой пары/группы; Подведение итогов программы школы; Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

## 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 .

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 требованиями 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 сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### Задачи мониторинга:

- Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- Обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- Контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

#### Оформление результатов.

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

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам 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, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

## 8.1 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также она и более рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программы 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 (таблица 2).

**Цели мониторинга:** влияния программы 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.

### **План работы** (корректируется ежегодно)

№	Наименование мероприятий	Сроки	Ответственные
1.	Анализ потребностей в развитии наставников	До октября	Куратор

	(разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)		
1.	Организация и проведение вводного совещания с наставниками	По мере необходимости	Куратор
1.	Встречи с наставниками, обучение	По мере набора наставников	Куратор
1.	Формирование наставнических пар/групп	По мере поступления запросов	Куратор
1.	Анкетирование, анализ полученных анкет	В течение реализации Программы	Куратор
1.	Организация и проведение встреч: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча планирование; - совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; - итоговая встреча	В процессе реализации Программы	Куратор
1.	Привлечение наставников и наставляемых к участию во всероссийском проекте «Дай пять»	Сентябрь Декабрь	Куратор, наставники
1.	Реализация индивидуальных планов наставников и наставляемых	В течение года	Наставники
1.	Подготовка наставляемых к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам	В течение года	Наставники
1.	Встречи по интересам с лидером-наставником	В течение года	Куратор, наставники
1.	Образовательные практики "Дети-детям"	В течение года	Наставники
1.	Кейс-турниры	Ноябрь Март	Куратор
1.	Привлечение наставляемых к участию в реализации проекта 25 Добрых дел	Ноябрь Декабрь	Наставники
1.	Привлечение наставляемых к волонтерской и социально значимой деятельности	В течение года	Наставники
1.	Привлечение наставников и наставляемых к участию в Районном конкурсе видеороликов "Нам не все равно"	Ноябрь Декабрь	Куратор
1.	Привлечение наставников и наставляемых к участию в благотворительной акции для нуждающихся семей «Чудеса на Рождество»	Январь	Куратор, наставники
1.	Интерактивная игра «Умей сказать – НЕТ!»	Январь Февраль	Наставники
1.	Классные часы: «День полного освобождения Ленинграда от фашистской блокады Ленинграда», «День единых действий», « День космонавтики»	Январь	Куратор, наставники
1.	Проведение мероприятий, направленных на профессиональное самоопределение	В течение года	Наставники
1.	Участие в школьных, районных, областных конкурсах, акциях.	В течение года	Наставники
1.	Помощь в обучении, социализации, адаптации	В течение года	Наставники
1.	Участие в социально-значимых проектах	В течение года	Куратор, наставники

1.	Освещение проводимых мероприятий на сайте школы, в средствах массовой информации, ВК группа Наставничество МАОУ СШ №2	В течение года	Ответственный за организацию информационной работы через разработку медиаплана
1.	Подведение итога работы пар/групп за учебный год	Май	Куратор, наставники

### **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;

Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"

Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

### **Раздел « Учитель – ученик с ОВЗ»**

Разработка программы по улучшению социально – психологической адаптации детей и подростков с ограниченными возможностями является в настоящее время актуальной задачей, имеющей важное значение. Значимость ее определяется тем, что наличие соматической патологии, ранняя инвалидизация ребенка создает тяжелый психологический фон, накладывает неизгладимый отпечаток на его душевную жизнь, является благоприятной почвой для возникновения нервно – психических расстройств.

Несмотря на проводимые мероприятия по улучшению условий жизни, медицинского обслуживания, повышения качества образования, трудовой и профессиональной подготовки детей с ограниченными возможностями, остается не решенным основной блок социальных, экономических, психолого-педагогических и медицинских проблем.

Основным недостатком остается отсутствие скоординированных усилий по профилактике реабилитации и социальной адаптации детей с ограниченными возможностями. Это приводит к ограничению жизнедеятельности детей, социальной дезадаптации вследствие нарушения развития и роста ребенка, сокращение способностей в самообслуживании, передвижении, ориентации, контролем над поведением, обучении, общении, трудовой деятельности в будущем.

Требуется создание оптимальных условий для успешной коррекции развития ребенка, воспитания, обучения, его социально-трудовой адаптации.

Цель данного проекта: составление программы сопровождения ребенка с ОВЗ, обеспечивающей его социальную адаптацию.

Задачи данного проекта следующие:

- Выявление эффективности профилактической работы с детьми с ограниченными возможностями.
- Разработка системы коррекционно-развивающего обучения детей с ограниченными возможностями в условиях образовательного учреждения.
- Построение системы консультативной службы для родителей, имеющих детей с ограниченными возможностями, научно-методическое и информационное обеспечение.

Основные направления решения проблемы:

1.Создание системы комплексной психолого-медико-педагогической и социальной адаптации детей с проблемами в развитии.

2.Методическое и информационное обеспечение. Создание системы консультативной службы, где родители могли бы получить рекомендации по обучению и воспитанию детей с ограниченными возможностями.

3.Реализация мер по приобщению детей с ограниченными возможностями к участию в культурной жизни образовательного учреждения.

Основные направления программы:

1. Диагностико - коррекционное.
2. Социально – правовое.
3. Консультационное.
4. Профилактическо - просветительское.
5. Организационно – массовое.
6. Информационно – методическое.
7. Мониторинг.

**Диагностико – коррекционное** направление включает в себя комплексную психолого – медико – педагогическую диагностику уровня психического, физического развития, отклонений в поведении и развитии личности детей, отдельных психических процессов, трудностей адаптации учащихся в учебном заведении. Построение на основе диагностических исследований коррекционного воздействия с целью компенсации девиаций личностного развития, коррекции межличностных отношений, адаптации ребенка в социальной среде. Основными направлениями коррекции является:

- коррекция дефицитарного развития интеллектуальной сферы, предусматривающая развитие познавательной потребности, тренинг основных психических функций;
- развитие навыков самоконтроля и саморегуляции;
- повышение стрессоустойчивости;
- совершенствование навыков общения.

**Социально – правовое** направление – оказание помощи детям с ограниченными возможностями в защите их прав и охраняемых законом интересов, правовое просвещение семей.

**Консультационное** направление – консультация родителей или лиц, их заменяющих, а также педагогов, работающих с детьми с ограниченными возможностями по проблемам адаптации, специфике психолого – педагогического воздействия на личность ребенка с ограниченными возможностями.

**Профилактическо - просветительское** направление – профилактика дезадаптации детей – инвалидов, создание информационного банка данных, ведение просветительской работы, предупреждение возникновения неблагоприятных функциональных состояний у учащихся, педагогов, воспитателей.

**Организационно – массовое** направление – привлечение детей с ОВ и их родителей к общественно – культурной жизнедеятельности.

**Информационно – методическое** направление - активное внедрение и актуализация имеющихся психологических, логопедических знаний и социальной информации в среде педагогов, родителей и воспитателей, разработка методик ведения социальной, психологической, логопедической работы в условиях школы – интернат.

**Мониторинг** – диагностическое отслеживание результатов реализации программы. Залогом эффективности программы должна послужить конкретная адресация психокоррекционных воздействий, основанная на данных ряда медицинских и психофизиологических параметров, особенностях психологического развития, Установленных в результате углубленного психодиагностического исследования.

**Система мероприятий по сопровождению ребенка с ОВЗ**

№ п/п	Мероприятия	Срок	Исполнители
<b>1. Диагностико – коррекционное направление.</b>			
1.	Комплексная диагностика уровня психического и физического развития детей с ОВЗ.	Ежегодно	психолого – медико - педагогическая служба
2.	Выявление особенностей интеллектуальной и личностной сферы детей с ОВЗ.	Ежегодно	Педагог – психолог, кл. руководители, воспитатели.
3.	Определение оптимального уровня обучения учащихся.	Ежегодно	ШПМПк, МПМПК.
4.	Проведение индивидуальных, групповых коррекционно - развивающих занятий с детьми с ОВЗ.	Ежедневно	педагог – психолог, соц. педагог, логопед.
5.	Организация детско - родительских групп имеющих детей с ОВЗ. Проведение совместных занятий.	Ежегодно	педагог – психолог, соц. педагог, логопед, педагоги.
6.	Консультирование родителей, разработка рекомендаций и памяток для родителей, проведение занятий «взрослый-ребёнок» с целью обучения родителей принципам работы с ребёнком.	2 раза в месяц	педагог – психолог, соц. педагог, логопед.
7.	Индивидуальные и групповые коррекционные занятия песочная терапия, холдинг-терапия, арт-терапия, личностно-ориентированное планирование, занятия в сенсорной комнате, общение с другими семьями, имеющими сходные проблемы.	1 раз в неделю	Психолог
<b>2. Социально – правовое направление.</b>			
8.	Обеспечение выполнения государственных нормативно-правовых актов, определяющих права детей с ОВ, в пределах полномочий, определенных законодательством, органами местного самоуправления.	Постоянно	Соц. педагог, Администрация школы.
9.	Разработка системы статистического учета детей с ограниченными возможностями.	Постоянно	Администрация школы, соц. педагог
10.	Пополнение личного дела «Ребенка с ОВЗ».	Ежегодно	Администрация школы, соц. педагог, педагог – психолог, воспитатели.
11.	Обеспечение и организация санаторно-курортного отдыха родителей с детьми с ограниченными возможностями и лечения.	По мере необходимости	Администрация школы.
12.	Обеспечение выполнения государственных нормативно – правовых актов, определяющих права детей с ОВЗ.	Постоянно	Соц. педагог, администрация школы.
13.	Оказание помощи детям с ОВЗ в дальнейшем самоопределении, трудоустройстве.	По окончании школы	администрация школы, педагог - психолог

<b>3. Консультационное направление.</b>			
14.	Оказание информационно - консультативной помощи детям с ОВЗ, учителям, родителям.	По мере обращения	Соц. педагог, педагог – психолог
15.	Организация работы групп для родителей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями:  1. Круглый стол для родителей, имеющих детей с ОВЗ «Мы вместе».  2. «Школа для родителей» (проведение родительских собраний, индивидуальных и групповых бесед)  3. Мастер класс для родителей (проведение тренингов, семинаров, занятий) - групповая форма работы, - индивидуальная форма работы.	Ежегодно	Соц. педагог, педагог – психолог, педагоги предметники, логопед, мед. работники.
16.	Посещение семей, имеющих детей с ОВЗ.	Ежегодно	Соц. педагог, педагог – психолог, кл. руководители.
<b>4. Профилактическо - просветительское направление.</b>			
17.	Проведение совещаний по вопросам обучения и воспитания детей с ОВЗ и помощи семьям имеющих детей с ОВЗ.	Ежегодно	администрация школы, социально – психологическая служба.
18.	Изучение новых методов работы: 1. «Социальная поддержка семей с детьми с ОВЗ»; 2.«Технологии социально - педагогической работы с детьми с ограниченными возможностями».	Ежегодно	администрация школы, социально – психологическая служба.
19.	Проведение профилактических работ со старшеклассниками с целью пропаганды здорового образа жизни и формирования семейных ценностей.	Ежегодно.	Социально – психологическая служба, мед. работники, кл. руководители, воспитатели.
20.	Проведение мероприятий по профилактике детского травматизма	Ежегодно	Специалист по ТБ, кл.рук.
21.	Обеспечение соответствующего режима учебной деятельности детей с ОВЗ.	Ежегодно	администрация школы, медико – психологическая служба
22.	Пополнение информационного банка данных по проблемам детей с ОВ.	Ежегодно	Соц. педагог, педагог - психолог
<b>6. Организационно – массовое.</b>			
23.	Привлечение детей – инвалидов к занятиям в системе ДО.	Ежегодно	Кл.рук., педагоги ДО, воспитатели.
24.	Организация и проведение выставок	По мере	Кл.рук., педагоги

	художественного творчества детей с ОВЗ «Мои фантазии».	необходимо сти.	ДО, воспитатели.
25.	Участие в краевых и районных выставках творческих работ детей с ОВЗ.	По мере необходимо сти.	Кл.рук., педагоги ДО, воспитатели.
26.	Организация участия детей с ОВЗ в культурно - массовых мероприятиях школы – интерната, населенного пункта	Ежегодно	Кл.рук., педагоги ДО, воспитатели.
<b>7. Информационно – методическое.</b>			
27.	Разработка коррекционных программ по работе с детьми и семьями имеющих детей с ОВЗ.	Ежегодно	Соц. педагог, педагог - психолог
28.	Разработка мероприятий по адаптации детей с ОВЗ к школьному обучению.	По мере необходимо сти	администрация школы, педагог – психолог, соц. педагог.
29.	Разработка проекта индивидуального маршрута развития детей с ОВЗ.	1 раз в год с возможност ью корректиро вки	Педагог- организатор, педагог – психолог, соц. педагог.
30.	Подготовка методических рекомендаций для педагогов по привлечению детей с ограниченными возможностями здоровья к занятию спортом.	Ежегодно	Социально – психологическая служба, мед. работники,
31.	Оформление информационных стендов, уголков. Изготовление буклетов, информационных листов для родителей, с рекомендациями, методиками по работе с детьми с ОВЗ.	По мере необходимо сти.	Социально – психологическая служба, мед. работники,
<b>8. Мониторинг.</b>			
32.	Диагностика уровня развития, познавательных способностей, мотив.-волевой сферы, личностных качеств	Ежегодно	Соц. педагог, педагог - психолог
33.	Анализ и обобщение результатов реализации программы	Ежегодно	администрация школы, педагог – психолог, соц. педагог
34.	Проведение анализа и учета детей с ОВЗ.	Ежегодно	Соц. педагог, администрация школы
<b>8. Социально-психологическая помощь семье имеющей ребенка с ОВЗ</b>			
35.	Сопровождение семьи в процессе оказания социально-психологической, юридической помощи. Главной целью данного направления является гармонизация психологического климата в семье, а также развитие эмоциональных связей ребёнка с родителями и другими близкими людьми.	Еженедельно	Соц. педагог и психолог

--	--	--	--

### Кадровые ресурсы, необходимые для реализации программы

Специалист	Функция
Руководитель	Координация работы рабочей группы. Осуществление контроля над качественным исполнением программы, и предоставление своевременной отчетности
Психолог	Диагностика эмоционального состояния ребенка и родителей. Проведение индивидуальной и групповой коррекционно-психологической работы с детьми и их родителями. Проведение консультативной работы с родителями по вопросам воспитания ребенка в семье. Заполнение отчетной документации.
Специалист по социальной работе	Ведение базы данных семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья. Осуществление консультации и формирование индивидуальных карт реабилитации членов семьи ребенка с ОВЗ. Координация работы семьи с другими специалистами.
Медицинский работник	Осуществление консультации родителей по вопросам здоровья ребёнка.
Педагог-организатор	Наставничество в период социальной адаптации ребенка с ограниченными возможностями здоровья.

### План мероприятий по направлениям деятельности

Таблица 2

#### Содержание деятельности по направлениям

Этап (направление деятельности)	Мероприятия	Цель, задачи	Формы и методы работы	Сроки	Ответственный
<b>Организационный этап</b>					
<i>Информационно-просветительское направление</i>					
- создание базы данных семей, воспитывающих ребёнка с ОВЗ, проживающих на территории реализации программы; - выпуск буклетов об услугах предоставляемых организациями, взаимодействующими с семьёй, воспитывающей ребёнка с ОВЗ	Создание базы данных по семьям, воспитывающим детей с ОВЗ, проживающих на территории реализации программы. Выпуск буклетов об услугах, предоставляемых организациями, взаимодействующими с семьёй, воспитывающей ребёнка с ОВЗ	Выявление семей с детьми с ОВЗ, для оказания социальной и психолого-педагогической помощи	Сбор информации, изучение документов, взаимодействие с учреждениями. Изучение документов, планирование	август	Специалисты по социальной работе

	Подготовка общих рекомендаций для родителей о принципах воспитания ребенка с ОВЗ	Обогащение знаний родителей об особенностях развития и воспитания детей с ОВЗ	Письменные консультации для родителей	август	Психолог
	Проведение мастер-классов для сотрудников, работающих с детьми и их семьями по данной программе, психологами	Обучение сотрудников особенностям работы с детьми с ОВЗ и их семьями, установления контакта с ними	Практикум	август	Психологи

Этап (направление деятельности)	Мероприятия	Цель, задачи	Формы и методы работы	Сроки	Ответственный
	Обучение специалистов, задействованных в рамках данной программы	Получение необходимых знаний, умений, навыков работы с детьми с ОВЗ и членами их семьи	Курсы повышения квалификации, семинары, конференции и др.	В течение года	Администрация ОУ
<b>Практический этап.</b> <i>Коррекционное направление</i>					
Психологическая диагностика	Тестирование	Определение психического состояния родителей аутичного ребёнка	Диагностические карты	В течение года (реперные точки)	Психологи

Холдинг-терапия	Занятия родителей и ребёнка	Формирование эмоциональной привязанности ребёнка к родителям	Холдинг-терапия, групповые занятия "родитель-ребёнок"	В течение года	Психологи
Психокоррекция	Коррекционные занятия с родителями (арт-терапия: песочная терапия, игровая терапия, театротерапия и т.д.); демонстрация родителям приёмов работы с детьми	Коррекция психологических проблем родителей	Коррекционно-развивающие занятия (индивидуальные и групповые); наглядно-информационные методы; беседа; игры-эксперименты; песочная терапия игровая терапия; изобразительные техники арт-терапии	В течение года	Психологи Специалисты по арт-терапии
Личностно-ориентированное планирование	Составление родителями карт личностно-ориентированного планирования	Получение информации о жизни родителя, изложенной им самим, описание желаний, страхов, сильных и слабых сторон, выявление и развитие творческого потенциала	Индивидуальные занятия с родителями, беседа	В течение года	Психологи
Консультирование	Консультация, беседа. Подготовка рекомендаций для родителей	Повышение уровня родительской компетенции по вопросам обучения и воспитания детей, оказание психологической помощи членам семьи. Подготовка рекомендаций в виде наглядных пособий и памяток, электронной библиотеки развивающих игр, упражнений, книг по данному заболеванию	Консультации (индивидуальные и групповые), письменные консультации, беседа, консультирование в режиме онлайн	В течение года	Психологи Специалисты по социальной работе Медицинские работники
Родительский клуб	Организация деятельности	Создание условий для общения и	Общение родителей друг	В течение года	Общественные

	родительского клуба	обмена опытом, моральная и психологическая поддержка родителей детей с ОВЗ	с другом		организации Родительские сообщества
Юридическая помощь	Правовые консультации для родителей детей с ОВЗ	Повышение правовой культуры родителей детей с ОВЗ	Консультирование	В течение года	Юрист
Обучающие семинары	Организация обучающих семинаров для родителей детей с ОВЗ	Улучшение социального самочувствия и психологического климата в семьях воспитывающих детей с ОВЗ.	Обучение	В течение года	Образовательные, медицинские и социальные учреждения
Сенсорные занятия	Проведение занятий в сенсорной комнате	Снятие психо-эмоционального напряжения	Игровой метод, имаготерапия, музыкотерапия, цветотерапия, светотерапия, упражнения для релаксации, театрализованные игры, сказкотерапия, дыхательная гимнастика	В течение года	Психологи
<b>Аналитический этап</b>					
Промежуточный аналитический этап Итоговый аналитический этап	Анализ полученных диагностических данных. Оценка родителями качества предоставляемых услуг по программе с помощью анкетного опроса. Анализ количественного охвата данной категории семей на территории реализации программы. Внесение корректировок в программу по необходимости	Оценка эффективности реализации программы. Систематизация, обобщение и интерпретация результатов, полученных в ходе реализации программы, планирование дальнейшей ежегодной работы	Анкетирование, сбор информации, изучение документов, планирование	Декабрь, май	Специалисты по социальной работе

## **Ресурсное обеспечение программы**

Для обеспечения положительных результатов данной программы необходимо организовать в ОУ комнату для релаксации, кабинет сенсорной разгрузки, кабинет арт-терапии, кабинет для психолога, специалиста по социальной работе.

Необходимо обеспечить комнату сенсорной разгрузки аудио-визуальным комплекс «Диснет» и аппаратно-программным комплексом «АУТОРЕЛАКС». В комнате для релаксации должна быть мягкая мебель, мягкое ковровое покрытие, аквариум либо небольшой фонтанчик, аудиооборудование с набором дисков расслабляющей музыки и звуков природы. Кабинеты специалистов должны быть оборудованы столами, креслами для родителей, специальной литературой. Для показа наглядных материалов, наглядных фильмов должны быть использованы персональный компьютер, проектор и экран. Кабинет для проведения арт-терапии необходимо обеспечить необходимыми материалами (например, песок для песочной терапии).

Также в ходе реализации используются информационные ресурсы, к которым относятся информационные буклеты, памятки, брошюры, интернет-сайты организаций, научные публикации по проблеме и оказанию помощи членам семьи ребёнка с ОВЗ, литература по обучению и семейному воспитанию детей с ограниченными возможностями здоровья.

## **Ожидаемые результаты реализации программы наставничества ребенка с ОВЗ**

1. *Сформированная база данных о семьях, воспитывающих детей с ОВЗ.*  
Количественный критерий: количество семей, состоящих на учёте. Качественный критерий: база данных семей с детьми с ОВЗ, нуждающихся в оказании социальной и психолого-педагогической помощи.

2. *Индивидуальный коррекционный маршрут для семьи, воспитывающей ребёнка с ОВЗ.*

Количественный критерий: количество разработанных индивидуальных коррекционных маршрутов;

Качественный критерий: доля успешно реализованных индивидуальных коррекционных маршрутов.

3. *Организация и проведение занятий с родителями ребёнка с ОВЗ.*

*Реализация индивидуальной программы предоставления социальных услуг и индивидуального маршрута реабилитации.*

*Организация консультирования семей на базе учреждения и в режиме онлайн.*

Количественный критерий: количество проведенных занятий для родителей; количество исполненных мероприятий в соответствии с индивидуальной программой предоставления социальных услуг; количество консультаций, оказанных в учреждении и в режиме онлайн.

Качественный критерий: практические навыки работы с ребёнком у родителей, эмоциональный контакт ребёнка с родителем; доля успешно реализованных индивидуальных программ предоставления социальных услуг; доля положительной динамики реализованных мероприятий в процентном отношении; непрерывность процесса оказания социальной помощи и психолого-педагогического сопровождения семьи с ребёнком с ОВЗ, повышение уровня родительской компетенции в вопросах развития ребёнка с ОВЗ.

4. *Определение уровня социально-психологического состояния родителей ребёнка с ОВЗ.*

Количественный критерий: количество семей, воспитывающих ребёнка с ОВЗ.

Качественный критерий: доля положительной динамики социально-психологического состояния родителей ребёнка с ОВЗ.

5. *Анализ деятельности реализации программы: определение перспектив развития программы по результату оценки эффективности.*

Количественный критерий: ежемесячные отчёты специалистов предоставляемых услуг, анкетирование родителей, мониторинг 1 раз в полгода.

Качественный критерий: доля удовлетворенных качеством предоставления услуг семей, воспитывающих ребёнка с ОВЗ, в процентном отношении от общего количества.

При реализации программы планируется достижение качественных и количественных результатов.

Количественные результаты подсчитываются за период работы программы по ежемесячным отчетам специалистов предоставляемых услуг. Таким образом, можно подсчитать количество человек, которые получили услуги.

Качество услуг анализируется по оценке эффективности применяемых технологий. Проводится анкетирование среди родителей на удовлетворенность качеством предоставления услуг.

Первым шагом для оказания помощи семье ребёнка с ОВЗ является обращение к врачу в детскую поликлинику для постановки диагноза. Когда диагноз поставлен, родителям следует обратиться к специалисту по социальной работе, который расскажет об основных видах помощи, которую они могут получить, и об основных направлениях работы, касающихся данной проблемы. Также специалист порекомендует, в какие ещё организации можно обратиться для оказания помощи. Полная последовательность действий оказания помощи родителям представлена в Таблице 3.

Таблица 3

**Последовательность действий команды специалистов при построении процесса помощи семье**

<b>Этапы</b>	<b>Действия семьи и специалистов</b>	<b>Участвующие специалисты</b>
1. Подготовительный	Первичный приём для постановки диагноза ребёнка	Врач, психолог, педагог
	Обращение семьи в социальную службу	Специалист по социальной работе
	Назначение куратора семьи. Формирование команды для междисциплинарной и углубленной оценки запросов и дальнейшей работы с семьёй	Специалист по социальной работе, врач, психолог, педагог
2. Разработка программы сопровождения	Вторичный приём для обсуждения плана дальнейшего сотрудничества с семьёй, а также для экспертной оценки запросов семьи	Врач, психолог, педагог, специалист по социальной работе

<b>Этапы</b>	<b>Действия семьи и специалистов</b>	<b>Участвующие специалисты</b>
	Разработка индивидуальной программы сопровождения семьи, направление в специальную службу сопровождения семей аутичного ребёнка	Специалист по социальной работе, психолог, педагог, врач, юрист
3. Реализация программы	Реализация социального, психолого-	Специалист по социальной работе,

сопровождения семьи	педагогического, медицинского, юридического сопровождения семьи	психолог, педагог, юрист
	Оценка эффективности индивидуальной программы сопровождения семьи	Специалист по социальной работе, психолог, родители ребёнка с ОВЗ

На первом этапе проводится обследование развития ребёнка, собираются сведения о семье и ребёнке, уточняются запросы семьи. Семья получает первые рекомендации. Полученные сведения предоставляются всем специалистам, работающим с семьёй, для обсуждения и выбора путей решения проблем, указанных семьёй и выявленных специалистами. Назначается куратор семьи, который будет поддерживать связь с семьёй, выявлять возникающие запросы.

На втором этапе составляется индивидуальная программа сопровождения семьи, основанная на рекомендациях специалистов, а также определяются сроки реализации поставленных задач. За ходом реализации индивидуальной программы сопровождения семьи следит специалист по социальной работе.

На третьем этапе проводится работа над реализацией задач по оказанию социальной, психолого-педагогической, медицинской и юридической помощи, обозначенных в индивидуальной программе сопровождения семьи. После окончания срока реализации индивидуальной программы проводится оценка достигнутых результатов, которые обсуждаются с семьёй. Если поставленные задачи не решены, то индивидуальная программа сопровождения семьи корректируется, ставятся новые сроки и задачи, обсуждается и планируется дальнейшее сотрудничество. Если же поставленные задачи были реализованы в полной мере, то основная работа с семьёй прекращается, однако поддерживается связь между специалистом по социальной работе и семьёй.

Реализация данной программы может быть организована региональными властями тех территорий, где социальная работа с семьями, воспитывающими детей с ОВЗ, не проводится, либо находится в стадии становления. Также предложенная программа может быть взята за основу социальными центрами помощи семье и детям, специальными центрами, направленными на реабилитацию и адаптацию детей с ограниченными возможностями здоровья, общественными организациями, направленными на решение проблем семей детей с ОВЗ.

Кроме этого в программе используются методические ресурсы, такие как методика «Личностно-ориентированное планирование», анкета «Психологический тип родителя» В. В. Ткачёвой, методика «Лесенка для родителей», социограмма «Моя семья» Э. Г. Эйдемиллера, методика эмоционального выгорания В. В. Бойко, опросник Шмишека, тест-опросник родительского отношения А. Я. Варга и В. В. Столина, методика «История жизни с проблемным ребёнком» В. В. Ткачёвой.

Реализация данной программы может быть организована региональными властями тех территорий, где социальная работа с семьями, воспитывающими детей с ОВЗ, не проводится, либо находится в стадии становления. Также предложенная программа может быть взята за основу социальными центрами помощи семье и детям, специальными центрами, направленными на реабилитацию и адаптацию детей с ОВЗ, общественными организациями, направленными на решение проблем семей детей с ОВЗ.

### **Ожидаемые результаты сопровождения ребенка с ОВЗ**

1. Повышение эффективности социальной адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья.

2. Принятие ребенком собственной индивидуальности, своих возможностей, своего дефекта за счет создания творческой, доброжелательной обстановки в психолого-педагогическом, детском коллективах.
3. Повышение познавательной активности, расширение сферы знаний, умений, навыков через организацию педагогических, воспитательных мероприятий.
4. Повышение уровня сформированности навыков коммуникативного общения, усвоение детьми социальных норм и правил поведения в соответствии с их ролевыми позициями в структуре временной детской группы.

**План  
мероприятий («дорожная карта»)  
внедрения целевой модели наставничества  
в МАОУ СШ № 2 города Михайловска**

**1. Основные положения**

План мероприятий («дорожная карта») разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № 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».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие 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 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) в МАОУ СШ № 2 города Михайловска.

Задачи внедрения целевой модели наставничества МАОУ СШ № 2 города Михайловска:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

**2. Формы наставничества**

Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены три:

- «ученик - ученик»;
- «учитель - учитель»;
- «учитель - ученик»;

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник — наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Организация работы в рамках всех трех форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

### 3. Этапы программы

Реализация программы наставничества в МАОУ СШ № 2 города Михайловска включает семь основных этапов.

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

Реализация программы наставничества в МАОУ СШ № 2 города Михайловска производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

#### **План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества**

<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
1	<b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b> <b>Задача:</b> информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников <b>Результат:</b> определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Январь 2022	директор школы
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Январь 2022	директор школы
1.3	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Январь 2022	директор школы

2	<b>Формирование базы наставляемых</b> <b>Задача:</b> выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества <b>Результат:</b> сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Январь 2022	зам директора по УВР
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Январь 2022	замдиректора по ВР
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Февраль 2022	зам директора по УВР
3	<b>Формирование базы наставников</b> <b>Задача:</b> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников <b>Результат:</b> сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Январь - февраль 2022	зам директора по УВР
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Апрель 2022	зам директора по УВР
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Март 2022	зам директора по УВР
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Март - апрель 2022	зам директора по УВР
4	<b>Отбор и обучение наставников</b> <b>Задача:</b> выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми <b>Результат:</b> сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Апрель 2022	зам директора по УВР
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Апрель 2022	зам директора по УВР

4.3	Обучение наставников	Март-апрель 2022	Методический кабинет
5	<b>Формирование наставнических пар или групп</b> <b>Задача:</b> формирование пар «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям <b>Результат:</b> сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Сентябрь 2022	зам директора по УВР
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Октябрь 2022	зам директора по УВР
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ноябрь 2022	зам директора по УВР
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Декабрь 2022	зам директора по УВР
6	<b>Организация работы наставнических пар или групп</b> <b>Цель:</b> <b>Задача:</b> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе <b>Результат:</b> сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Январь 2023	зам директора по УВР
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Январь 2023	зам директора по УВР
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Февраль 2023	зам директора по УВР
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Февраль-май 2023	зам директора по УВР
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Февраль-май 2023	зам директора по УВР
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май 2023	зам директора по УВР
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май 2023	зам директора по УВР
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май 2023	зам директора по УВР

7	<p><b>Завершение наставничества</b></p> <p><b>Цель:</b> усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров</p> <p><b>Задача:</b> подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p><b>Результат:</b> достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Июнь 2023	зам директора по УВР
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Июнь 2023	зам директора по УВР
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Сентябрь 2023	зам директора по УВР
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь 2023	зам директора по УВР
7.5	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников на сайтах образовательной организаций- партнеров	Ноябрь 2023	зам директора по УВР
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ноябрь 2023	зам директора по УВР
7.8	Формирование долгосрочной базы наставников	Декабрь 2023	зам директора по УВР

#### 5. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовку обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержку формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

привлечение общественности, региональных предприятий и организаций к участию в реализации программ наставничества.

