

## **ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА**

### **МОБУ НОШ №24 р.п.ЧУНСКИЙ**

#### **Актуальность**

В условиях модернизации системы образования в России возрастает роль технологии наставничества, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам наставника, к его профессиональной позиции. В декабре 2019 года была утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145). Реализация данной Модели направлена на обеспечение достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», «Патриотическое воспитание» и предусматривает вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся и молодых педагогов в возрасте до 35 лет в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования.

Анализ сложившейся в системе образования ситуации выявил ряд противоречий:

- Произошло значительное расширение образовательного пространства за счёт разнообразия образовательных услуг и социально-значимых практик с одной стороны, с другой стороны процесс идет стихийно, механизмы оценки качества этих услуг и практик недостаточно развиты. Как следствие, наблюдается дезориентации в пространстве возможностей, в социальной среде, что затрудняет процесс адаптации, социализации, и профессионального самоопределения.

- Современный человек максимально включен в систему социальных отношений, с одной стороны, наблюдается устойчивая социальная дезадаптация молодежи, с другой стороны. Причины кроются в виртуализации взаимодействия, увеличении доли формализованного общения в ущерб неформальному, личностно значимому общению. Как результат такой трансформации наблюдаем снижение уровня готовности ко взрослой жизни, трудности с самоопределением, социальное отчуждение.

Возникает необходимость в посреднике между формирующимся человеком и окружающим миром. Таким посредником может стать наставник, деятельность которого направлена на профессиональную поддержку и развитие педагогов, поддержку обучающихся на пути социализации, взросления, профориентации.

Технология наставничества универсальна и способна решать задачи любой направленности и сложности любого из участников образовательного процесса:

- подростка, в период адаптации в новом коллективе, выбора будущей профессии, индивидуальной образовательной траектории;
- одарённого ребенка, испытывающего трудности коммуникации, сложности в реализации своего потенциала в рамках школьной программы;
- студента профессиональной образовательной организации, находящегося в поиске карьерных перспектив и возможности трудоустройства;
- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, преодолевающему психологические барьеры, испытывает недостаток общения и сложности во взаимодействия со сверстниками;
- молодого специалиста в период адаптации и профессионального становления;
- педагога с большим стажем, испытывающего трудности в профессиональной

сфере, находящегося в стагнации либо в ситуации профессионального выгорания.

Система наставничества, как форма преемственности поколений, аккумулирует социальный и профессиональный опыт и осуществляет процесс взаимообмена этим опытом. Основываясь на позициях методологии наставничества, региональной целевой Модели наставничества, муниципальная модель наставничества ориентирована на достижение **целей реализации** федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических практик в системе образования муниципалитета.

### **Цели и задачи**

**Цель:** построение открытой системы наставничества и шефства для участников образовательных отношений, вовлеченных в различные формы сопровождения, наставничества и шефства и позволяющие достичь целевых установок национального проекта «Образование».

#### **Задачи:**

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределённость, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставляемого, сопровождение построения индивидуальной траектории развития;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом с целью самоопределения, профессионального развития, непрерывного образования педагога, реализации ИОП, личной и профессиональной самореализации;
- содействие адаптации молодых педагогов, находящихся на стадии закрепления в педагогической профессии, через формирование эффективных механизмов взаимодействия в плоскости «наставник-наставляемый», способствующих успешной личной и профессиональной самореализации молодых педагогов образовательных организаций МО города Братска.

### **Основные понятия**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой Модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные

жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа её партнёров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Целевая модель наставничества муниципального образования города Братска** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества на уровне муниципалитета (далее Модель).

#### **Нормативно-правовая основа**

- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28.05.2014 № 3241п-П8);

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

- Распоряжение Правительства РФ «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» от 29.05.2015 N 996-р;

- О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан в Российской Федерации на 2016-2020 годы»: Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493;

- Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства: Указ Президента Российской Федерации от 25 мая 2017 года № 240;

- План основных мероприятий до 2020 года, проводимых в рамках Десятилетия Детства в Иркутской области: Распоряжение Губернатора Иркутской области от 26 декабря 2018 года № 161-р;

- О государственной молодежной политике в Иркутской области: Закон Иркутской области от 17 декабря 2008 года № 109-оз;

- О внесении изменений в приказ министерства образования Иркутской области от 6 июня 2017 года N 46-мпр «Почетный наставник в сфере образования Иркутской области»: приказ Министерства образования Иркутской области от 11 октября 2018 года № 112-мпр;

- О направлении муниципальной Модели наставничества и методических рекомендаций: письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N МР-42/02;

- Методология (целевая модель) 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 (утверждена распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р145);

- Региональная целевая модель наставничества Иркутской области;

### **Формы наставничества**

Выбор и реализация форм наставничества осуществляется с учётом особенностей функционирования системы образования р.п.Чунский на основе Целевой Модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, дополнительным образовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), Региональной Модели наставничества (Распоряжение министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 года № 982-мр).

Целевая модель ориентирована на следующие формы наставничества: «ученик- ученик»; «учитель-ученик»; «педагог-педагог» (Приложения 1-3).

Все представленные формы могут быть реализованы в рамках индивидуального (наставник - наставляемый) и группового (один наставник - группа наставляемых, группа наставников - группа наставляемых) взаимодействия.

Указанные формы наставничества предполагают поэтапное их введение и реализацию на уровне муниципалитета, в зависимости от имеющихся условий.

Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации муниципальной Модели наставничества.

Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также любой педагог на условиях свободного выбора форматов наставничества.

### **Кадровое обеспечение реализации Модели**

Организация работы в рамках всех форм наставничества предполагает использование внутренних ресурсов МОБУ НОШ №24 р.п.Чунский (кадровых, профессиональных) и внешних - дополнительных ресурсов, в том числе и для проведения обучения наставников.

Кадровое обеспечение реализации целевой Модели решает задачи:

- стимулирует разработку и реализацию программ наставничества, направленных на личностное развитие детей и молодёжи, их самоопределение и профориентацию;
- стимулирует разработку и реализацию программ наставничества, направленных на закрепление молодых педагогов в образовательных организациях, непрерывное повышение квалификации педагогических работников, в том числе с использованием дистанционных технологий, выявление и тиражирование лучших наставнических практик;
- вовлекает в реализацию наставнических практик представителей общественно деловых объединений, работодателей, организаций на условиях сотрудничества.

**Образовательные организации,** осуществляющие внедрение Целевой модели наставничества:

- назначают лицо, ответственное за внедрение целевой Модели наставничества (куратора);
- обеспечивают разработку и реализацию программ наставничества в образовательной организации;
- участвуют в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях р.п. Чунский;
- принимают активное участие в планировании и организации мероприятий в рамках реализации Модели.

Взаимодействие по внутреннему контуру направлено на содержательное наполнение Модели, реализацию программ наставничества в образовательных организациях муниципалитета, формирование устойчивых связей с администрацией и педагогическими коллективами для пополнения базы наставников, выбор кураторов, формирование базы наставников, мониторинг эффективности реализуемых практик наставничества, выявление и тиражирования успешных практик. Внутренний контур представляют специалисты, методисты, администрация образовательной организации.

Внешний ресурсный контур Модели формируется на основе партнерского взаимодействия и может быть представлен профессиональными образовательными организациями, организациями дополнительного профессионального образования, промышленными и иными предприятиями, функционирующими на территории МО г. Братска, имеющие или планирующие реализовывать партнёрские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность и реализующими программы наставничества.

### Структура Модели

Модель реализуется на двух уровнях: на уровне муниципальных образовательных организаций через запуск программ наставничества, на уровне муниципалитета через создание пространства для взаимодействия наставников и наставляемых, выявление и тиражирование лучших практик наставничества.

### Целевая модель наставничества муниципального образования р.п.Чунский



Модель универсальна, наполнение Модели варьируется в зависимости от формы наставничества и представлена пятью модулями.

#### **Модуль «Старт»**

*Цель:* Создание условий для построения успешного взаимодействия наставника и наставляемого.

*Направления деятельности:*

- формирование наставнических пар или групп;
- организация мероприятий и образовательных событий, направленных на отработку навыков эффективной коммуникации;
- укрепление связи с наставником, способствующего наиболее комфортной адаптации;
- организация мероприятий и образовательных событий, направленных на адаптацию молодых специалистов в профессии.;
- информационно-методическое сопровождение по вопросам организации взаимодействия наставнических групп или пар в образовательных организациях.

#### **Модуль «Продвижение»**

*Цель:* создание условий для совершенствования профессионального мастерства через взаимодействие с наставниками.

*Направления деятельности:*

- развитие профессиональных компетенций наставнических пар или групп в рамках формального образования;
- содействие увеличению числа молодых педагогов, закрепившихся в профессии, через создание комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов.

#### **Модуль «Возможности»**

*Цель:* создание условий для личностного и профессионального развития через участие в конкурсных мероприятиях, общественных объединениях, образовательных событиях разного уровня.

*Направления деятельности:*

- участие в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского уровня;
- участие в волонтерском движении;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставляемых.

#### **Модуль «Содружество»**

*Цель:* создание условий для профессионального общения и обучения наставников, направленного на повышение эффективности наставнического движения, популяризации наставничества.

*Направления деятельности:*

- организация мероприятий и образовательных событий по выявлению и тиражированию эффективных практик наставничества;
- обучение наставников через участие в мероприятиях и образовательных событиях по выявлению и тиражированию эффективных практик наставничества;
- профессиональное взаимодействие наставников по вопросам организации эффективного сопровождения наставляемых.

#### **Модуль «Потенциал»**

*Цель:* определение личностного и профессионального потенциала, построение вектора дальнейшего развития.

*Направления деятельности:*

- определение уровня сформированности профессиональных компетенций участников;
- профориентационная диагностика;

- определение образовательных потребностей и профессиональных дефицитов участников (анкетирование в Гугл, Яндекс - формах и др.);
- инициирование разработки программ наставничества на уровне образовательных организаций муниципалитета;
- формирование на уровне муниципалитета базы наставников;
- формирование на уровне муниципалитета базы наставляемых;
- формирование базы кураторов, закреплённых в образовательных организациях;
- выстраивание партнёрских отношений с потенциальными наставниками, представителями организаций ВО и СПО, предприятий и производств, осуществляющих деятельность на территории МО г. Братска;
- рефлексия деятельности.

В рамках реализации целевой Модели используются следующие виды наставничества.

*Индивидуальное наставничество* ориентировано на сопровождение наставником обучающегося, с учётом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей. Индивидуальное наставничество осуществляется через:

- взаимодействия пары «наставник-наставляемый» как на уровне образовательной организации, так и на уровне муниципалитета;
- ситуативное наставничество на уровне муниципалитета по основным направлениям педагогической деятельности, а также по методическим и правовым вопросам.

*Групповое наставничество* — сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы обучающихся, педагогов, объединённых общим или сходным образовательным дефицитом, осуществляется через организацию образовательных событий, направленных на устранение профессиональных дефицитов молодых педагогов в соответствии с профессиональными запросами последних.

*Партнерское наставничество* — это наставничество от равного равному, направлено на обмен знаниями и навыками, получение конструктивной обратной связи, помогает отслеживать прогресс в реализации Модели наставничества, осуществляется через взаимодействие «молодые - молодым»; «наставник-наставнику».

*Виртуальное наставничество* реализуется через дистанционное взаимодействие, использование онлайн сервисов социальных сетей и профессиональных сообществ, создание пространства для наставников и наставляемых. Примерные графики реализации Модели наставничества по форме «педагог-педагог», «учитель-ученик», «студент-ученик», «работодатель-ученик» (Приложение 7-9).

### **Ожидаемые результаты реализации целевой Модели наставничества МОБУ НОШ №24 р.п.Чунский**

1. Внедрена система наставничества педагогических работников в образовательных организациях МО р.п.Чунский. улучшены показатели организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

2. Созданы условия:

- для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала наставляемого, сопровождение построения индивидуальной траектории развития;
- для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом с целью самоопределения, профессионального развития, непрерывного образования педагога, реализации ИОП, личной и профессиональной самореализации;
- для адаптации молодых педагогов, находящихся на стадии закрепления в педагогической профессии, через формирование эффективных механизмов взаимодействия в плоскости «наставник-наставляемый», способствующих успешной личной и профессиональной самореализации молодых педагогов образовательной организации.

3. Внедрена методология сопровождения наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

4. Сформирована база наставников, созданы условия для развития кадрового потенциала в части повышения профессиональной компетенции по вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества.

5. К 2024 году:

- не менее 30% наставников общеобразовательной организации повысили уровень профессионального мастерства через различные формы образования (формальные, неформальные, информальные);

- не менее 70% педагогических работников в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения;

- не менее 70% обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, вовлечены в различные формы сопровождения, наставничества и шефства, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей работодателей к этой деятельности;

- не менее чем 85% от общего числа обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций р.п. Чунский - участники открытых онлайн-уроков, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию.

**Форма наставничества «ученик - ученик»** предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества «студент - студент».

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников.

**Наставник.** Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско- юношеских организаций или объединений.

**Наставляемый:**

**Вариант 1. Пассивный.** Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

**Вариант 2. Активный.** Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых Моделей внутри формы «ученик - ученик» («студент - студент») могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть: взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; взаимодействие «лидер - пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; взаимодействие «равный - равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

### Форма наставничества «учитель-ученик»

Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемым результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус образовательной организации. Обучающиеся - наставляемые получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь образовательной организации;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции; обучающиеся преодолевают вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-

предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

Наставляемый:

Вариант 1. Неуспевающий ученик. Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.

Вариант 2. Пассивный ученик. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Вариант 3. Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

Вариант 4. Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых Моделей внутри формы «учитель - ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

- взаимодействие «учитель - неуспевающий ученик», классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом;

- взаимодействие «учитель - пассивный ученик», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.

- взаимодействие «учитель - одаренный ученик», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;

- взаимодействие «учитель - ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его

творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации по предметам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.

### Форма наставничества «педагог - педагог»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), молодого педагога в возрасте до 35 лет с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы является успешное закрепление молодого педагога в профессии, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание вариативной профессиональной среды на уровне муниципалитета, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи:

прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; ускорить процесс профессионального становления молодого педагога.

Взаимодействие «молодой специалист- опытный педагог» направлено на создание условий для успешной адаптации молодого специалиста в коллективе и комфортное вхождение в профессиональное сообщество, приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы

Взаимодействие «молодой педагог-педагог-лидер» направлено на создание комфортных условий для профессионального роста молодого педагога. Предполагает разностороннюю поддержку (мотивационную, профессиональную), направленную на развитие профессионально значимых навыков, необходимых осознанного карьерного продвижения в горизонтальной или вертикальной плоскости.

Взаимодействие «молодой педагог-молодой педагог» направлено на создание условий для личностного роста, межличностного взаимодействия

Взаимодействие «педагог (наставник) - педагог (наставник)» способствует расширению профессиональных границ, поиску новых смыслов, направлено на создание условий для обмена опытом, поиск лучших практик наставничества.

Взаимодействие «молодой педагог - опытный педагог», в рамках которого молодой педагог может помочь педагогу помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

Планируемый результат наставничества: высокий уровень включенности молодых педагогов в педагогическую деятельность, культурную жизнь педагогического сообщества; усиление уверенности в собственных силах; формирование актуальных профессиональных компетенций; формирование потребности в профессиональном развитии развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; создание банка наставников (в том числе резерва наставников из числа перспективных молодых педагогов).

Оцениваемые результатов: повышение уровня удовлетворённости профессиональной деятельностью и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа молодых специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в образовательной организации; качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах (группах); сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого педагога.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для

реализации различных задач возможно выделить следующие типы наставников.

Наставник-консультант - создает условия для реализации профессиональных качеств, консультирует по вопросам организации образовательного процесса, направляет в решении конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Тьютор - помогает в построении индивидуального образовательного маршрута, мотивирует на профессиональный рост.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Молодой педагог в возрасте до 35 лет, планирующий профессиональную карьеру и имеющий профессиональные дефициты.

Форма наставничества «педагог-педагог» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, стажировочные площадки, образовательные марафоны и др.