

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Ханты-Мансийский автономный округ – Югры
казенного общеобразовательного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

казенного общеобразовательного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Радужнинская школа для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья»



Радужный
2023

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Ханты-Мансийский автономный округ – Югры
казенного общеобразовательного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»

СОГЛАСОВАНА

педагогическим советом КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»
Протокол от 15.11.2023 № 7

С УЧЕТОМ МНЕНИЯ

Совета родителей КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»
Протокол от 27.09.2023 № 1

УТВЕРЖДЕНА

приказом 16.11.2023
№ 474

ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
казенного общеобразовательного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Радужнинская школа для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья»

Радужный
2023

Казенное общеобразовательное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»**

Фамилия, имя, отчество разработчиков Программы:
Лапутько Лидия Егоровна, заместитель директора по УВР
Рожина Елена Юрьевна, методист
Белова Татьяна Юрьевна, учитель
Куницикова Наталья Александровна, учитель-дефектолог
Белов Илья Александрович, учитель информатики

Участники Программы:
администрация, педагогический коллектив образовательной организации, обучающиеся, родители (законные представители), социальные партнеры, студенты педагогических вузов, колледжей

Ведущая идея Программы:
достижение результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»

Цель Программы:
максимально полное всестороннее раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, профилактики профессионального выгорания педагогических работников, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, молодых специалистов и педагогических работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

Задачи Программы:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;*
- передача знаний о синдроме эмоционального выгорания, его причинах и способах преодоления;*
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;*
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;*
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;*
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (обучающиеся с ТМНР, подростки в трудной жизненной ситуации);*
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;*
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, жизненных компетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;*
- адаптация вновь прибывшего педагогического работника в новом педагогическом коллективе;*
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;*
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОО, в которой выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками*

Пояснительная записка

Программа наставничества казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Программа наставничества) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель).

Целью Программы наставничества является максимально полное всестороннее раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, профилактики профессионального выгорания педагогических работников, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, молодых специалистов и педагогических работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – ОО).

Задачами Программы наставничества являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- передача знаний о синдроме эмоционального выгорания, его причинах и способах преодоления;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (обучающиеся с ТМНР, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции

наставляемого;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, жизненных компетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;

- адаптация вновь прибывшего педагогического работника в новом педагогическом коллективе;

- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОО, в которой выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

В Программе используются следующие *понятия и термины*:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, жизненных компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и

процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Жизненные компетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Информационная справка об образовательной организации

Казенное общеобразовательное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» введено в эксплуатацию 01.09.2011. Учредителем образовательной организации является Департамент образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Месторасположение: 628462, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, город Радужный, мкр. 1, д. 29.

Образовательная деятельность в организации ведётся на основании:

- лицензии № 2365 от 02.11.2015, выданной Службой по контролю и надзору в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, серия 86Л01 № 0001592, действующей бессрочно;
- Устава образовательной организации;
- федеральных, региональных, локальных нормативно-правовых актов.

Предметом деятельности ОО является: реализация адаптированных основных образовательных программ для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (далее АООП УО).

Управление ОО осуществляется на принципах единоначалия и коллегиальности. Руководство ОО осуществляет директор – Солоп Михаил Иванович. Численность педагогического коллектива – 63 сотрудника. На 01.9.2023 сформировано 18 классов-комплектов, в которых получают образование 154 обучающихся. Контингент обучающихся неоднороден, что потребовало разработки нескольких видов АООП УО по вариантам и нозологиям (табл. 1):

Таблица 1

Информация о разработанных и реализуемых в ОО АООП УО

№ п/п	Наименование программы полностью	Локальный акт об утверждении АООП
1.	Адаптированная основная общеобразовательная программа образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (1-4 классы) ФГОС, вариант 1	Приказ от 27.03.2023 № 105 «Об итогах педагогического совета»
2.	Адаптированная основная общеобразовательная программа начального общего образования обучающихся с расстройствами аутистического спектра с легкой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (1-4 классы) ФГОС, вариант 8.3.	Приказ от 06.11.2023 № 474 «Об итогах педагогического совета»
3.	Адаптированная основная общеобразовательная программа образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (1-4 классы) ФГОС, вариант 2	Приказ от 27.03.2023 № 105 «Об итогах педагогического совета»
4.	Адаптированная основная общеобразовательная программа начального общего образования обучающихся с расстройствами аутистического спектра с легкой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского	Приказ от 06.11.2023 № 474 «Об итогах педагогического совета»

	автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (1-4 классы) ФГОС, вариант 8.4.	
5.	Адаптированная основная общеобразовательная программа образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (5-9 классы) ФГОС, вариант 1	Приказ от 27.03.2023 № 105 «Об итогах педагогического совета»
6.	Адаптированная основная общеобразовательная программа образования обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (5-9 классы) ФГОС, вариант 1	Приказ от 27.03.2023 № 105 «Об итогах педагогического совета»
7.	Адаптированная основная общеобразовательная программа образования обучающихся с расстройствами аутистического спектра с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (5-9 классы) ФГОС, вариант 1	Приказ от 27.03.2023 № 105 «Об итогах педагогического совета»
8.	Адаптированная основная общеобразовательная программа образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (5-9 классы) ФГОС, вариант 2	Приказ от 27.03.2023 № 105 «Об итогах педагогического совета»
9.	Адаптированная основная общеобразовательная программа образования обучающихся с расстройствами аутистического спектра с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (5-9 классы) ФГОС, вариант 2	Приказ от 27.03.2023 № 105 «Об итогах педагогического совета»
10.	Адаптированная общеобразовательная программа образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (5-9 классы)	Приказ от 20.08.2019 № 264 «Об утверждении адаптированных общеобразовательных программ»
11.	Программа профессионального обучения, адаптированная для обучающихся с ОВЗ (с различными формами умственной отсталости) казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (10-11 классы)	Приказ от 20.08.2019 № 264 «Об утверждении адаптированных общеобразовательных программ»
12.	Адаптированная общеобразовательная программа образования обучающихся с умеренной и тяжелой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского	Приказ от 20.08.2019 № 264 «Об утверждении адаптированных

	автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (5-11 классы)	общеобразовательных программ»
--	---	-------------------------------

Общая и качественная успеваемость в ОО остаются стабильными в течение 3 лет. Уровень подготовки выпускников 9, 11 классов, прошедших итоговую аттестацию, высокий и оптимально соответствует требованиям АООП УО (табл. 2, 3, 4).

Таблица 2

Динамика результативности образовательной деятельности за 3 года, в %

Год	Общая успеваемость	Качество успеваемости
2020-2021	100	77,8
2021-2022	100	81,8
2022-2023	100	70,9

Таблица 3

Информация о результатах итоговой аттестации по профессионально-трудовому обучению (9 класс) в динамике за пять лет

Учебный год	Количество выпускников, сдававших экзамен	Количество выпускников, сдавших экзамен на:			% качества сдачи экзамена
		«5»	«4»	«3»	
2020-2021	10	6	4	0	100
2021-2022	12	4	8	0	100
2022-2023	11	7	4	0	100

Таблица 4

Информация о квалификационных разрядах выпускников 11 класса в динамике за пять лет

Учебный год	Число выпускников, получивших квалификационный разряд	Квалификационные разряды:				% от общего числа выпускников
		2 кв. раз.		1 кв. раз.		
		Чел.	%	Чел.	%	
2020-2021	5	5	100	0	0	100
2021-2022	7	7	100	0	0	100
2022-2023	7	6	85,7	1	14,3	100

В ОО в течение последних лет активно развивается система методической работы, которая строится на основании плана методической работы, анализа непрерывного повышения квалификации педагогических работников, направления работы поддержки и сопровождения с вновь принятыми педагогическими работниками и с

работниками, поменявшими направление педагогической деятельности внутри организации на каждый учебный год в соответствии с планом работы ОО.

Успешно реализуются инновационные образовательные процессы, такие как Программа развития «От школы для всех к школе для каждого»; педагогические проекты разносторонней направленности.

Качественно организована работа:

- методических объединений педагогических работников;
- мобильных рабочих групп информационно-аналитической деятельности;
- методических площадок.

Более подробная и структурированная информация организационной структуры методической деятельности КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» представлена на схеме (рис 1).

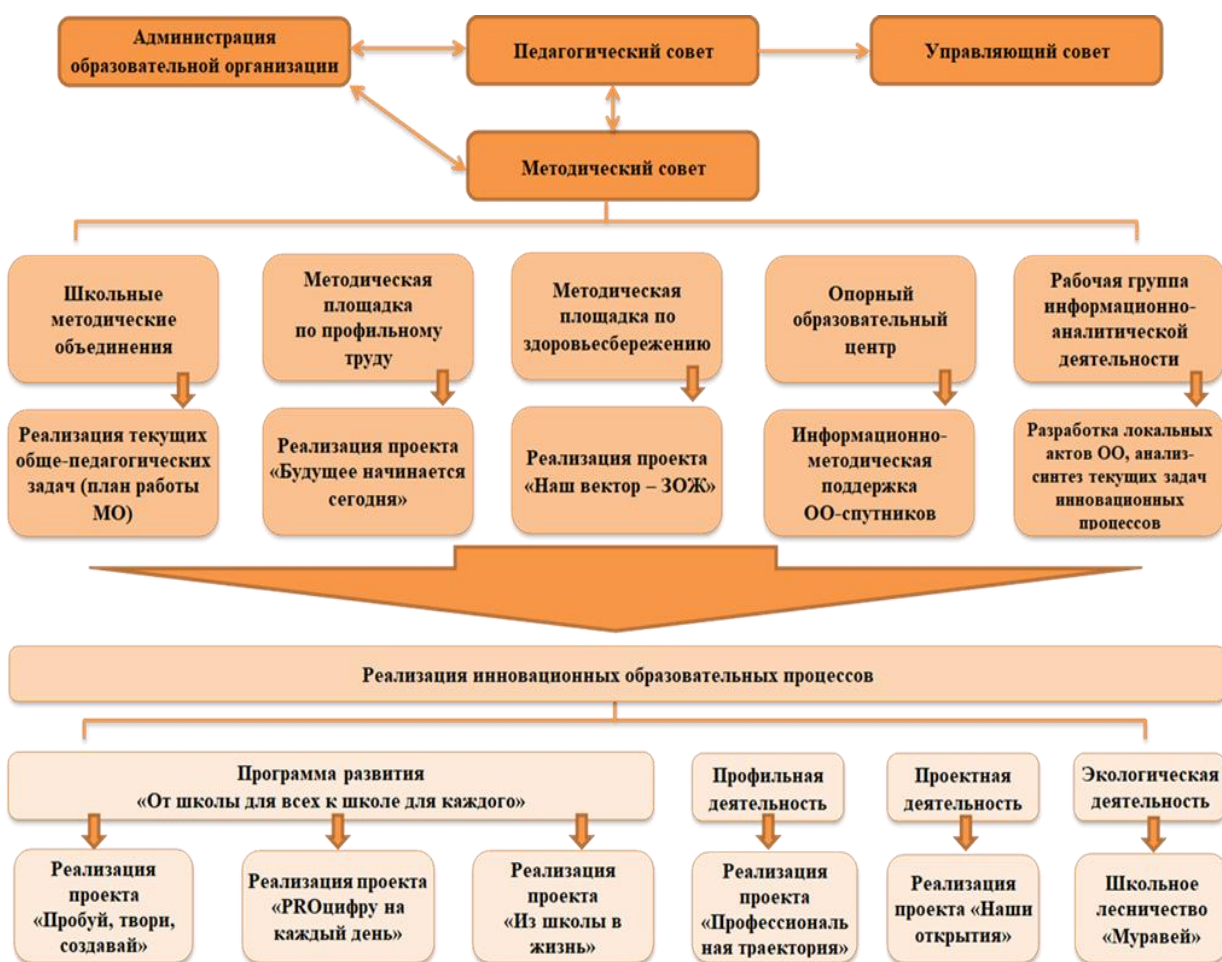


Рис. 1. Организационная структура методической деятельности КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

Уровень профессиональной компетенции педагогических кадров является одним из важнейших факторов, определяющих качество образования, в связи с чем важной составляющей методической работы является деятельность по созданию условий для непрерывного самосовершенствования педагогических кадров. В рамках данной работы созданы условия для самостоятельного конструирования индивидуального образовательного маршрута с учетом своих профессиональных потребностей. В настоящее время *100% педагогических работников* прошли курсы повышения квалификации по темам, актуальность которых продиктована процессом инновации в системе образования Российской Федерации:

- «Комфортная школа: основы проектирования образовательной среды в общеобразовательной организации»;
- «Организация образовательного процесса в условиях реализации ФГОС обучающихся с ОВЗ, в том числе с РАС, с учетом внедрения подходов инклюзивного и специального коррекционного образования»;
- «Обучение и воспитание детей с детским церебральным параличом (ДЦП) и другими НОДА в условиях реализации ФГОС»;
- «Роль педагога в обеспечении информационной безопасности обучающихся в сети Интернет»;
- «Защита детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) развитию»;
- «Актуальные вопросы истории России в современных реалиях»;
- «Повышение финансовой грамотности обучающихся на основе системно-деятельностного подхода».

В течение последних лет отмечается положительная динамика уровня квалификации педагогических работников. Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, остается стабильно высокой *72%-78%*, несмотря на то, что педагогических коллектив ежегодно пополняется незначительным количеством педагогов.

Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование составляет – *100%*.

Доля педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 5 лет – *12,7%*, свыше 10 лет – *44,4%*, свыше 30 лет – *23,8%*. Также в составе педагогического ядра состоят педагоги, награжденные ведомственными и государственными наградами.

Ежегодно учителя ОО транслируют свой передовой педагогический опыт на страницах сетевого научно-методического журнала «Образование Югории».

В настоящее время инновационная педагогическая деятельность является одним из существенных компонентов образовательной деятельности ОО. Инновационная деятельность не только создает основу для создания конкурентоспособности образовательной организации на

рынке образовательных услуг, но и определяет направления профессионального роста педагога, его творческого поиска.

В условиях работы по развитию системы профориентации ОО налажено эффективное взаимодействие с бюджетным учреждением профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинский политехнический колледж» в рамках соглашения. Используются различные форматы взаимодействия с социальными партнерами: *экскурсии на предприятия города, образовательные путешествия, квесты, встречи с представителями различных профессий, участие в образовательных программах на базе колледжа («Первая профессия»), проектно-исследовательская деятельность профориентационной и социальной направленности, осуществляется участие в профориентационных событиях (дни открытых дверей, мастер-классы, профессиональные пробы).*

В ОО инициируется и стимулируется деятельность педагогов, направленная на совершенствование педагогического мастерства, создаются условия, способствующие формированию инновационного поведения, выявлению талантливых, творчески работающих педагогов.

В ходе всестороннего анализа образовательной деятельности ОО выявлены **проблемы**, которые требуют целенаправленного решения:

- *недостаточный уровень освоения инновационных педагогических технологий как способа оптимизации образовательного процесса;*
- *недостаточное количество педагогов и обучающихся, вовлеченных в учебно-исследовательскую и проектную деятельность;*
- *недостаточно активное использование дистанционных образовательных технологий;*
- *требует пристального внимания реализация программы управления качеством образования в целях недопущения снижения качественных показателей, особенно на уровне основного общего образования;*
- *остаются без ответа вопросы методики преподавания и применения новых эффективных педагогических технологий, в том числе здоровьесберегающих, в организации обучения обучающихся с ТМНР;*
- *недостаточная активность педагогов в работе по обобщению и трансляции педагогического опыта.*

В целях реализации национальной образовательной политики, опираясь на понимание роли качества образования, педагогический коллектив считает, что одним из инструментов решения имеющихся проблем может стать реализация Программы наставничества.

На текущий момент развития ОО сложилась система наставничества, которая и легла в основу настоящей Программы наставничества.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества ОО разработана на основании:

- Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», утвержденной Президентом РФ 04.02.2010;

- Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № 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»);

- Устава и определяет порядок организации наставничества в ОО.

1.2. Программа наставничества разработана рабочей группой информационно-аналитической деятельности казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» с учетом Типовой формы программы наставничества, согласована на заседании педагогического совета (протокол от 15.11.2023 № 7), утверждена приказом от 16.11.2023 № 474.

1.3. Разработка и реализация Программы наставничества основывается на следующих *принципах*:

- «*не навреди*» предполагает реализацию Программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому; никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы обучающегося или наставляемого педагога;

- «*обеспечения суверенных прав личности*» предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманым путем;

- «*индивидуализации*» направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию Программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой,

социально адаптированной, здоровой личности;

- *«легитимности»*, согласно которому деятельность по реализации Программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

- *«равенства»* предполагает реализацию Программы наставничества в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

- *«аксиологичности»* ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

- *«научности»* предполагает реализацию в ОО научно обоснованных и проверенных технологий;

- *«системности»* предполагает разработку и реализацию Программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- *«стратегической целостности»* определяет единую целостную стратегию реализации Программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

- *«комплексности»* предполагает согласованность взаимодействия педагогов ОО, специалистов иных организаций, участвующих в реализации Программы наставничества;

- *«личной ответственности»* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и Программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. *Значимыми формами и видами наставничества для позитивной динамики образовательной, социокультурной деятельности в планируемый период являются:*

- формы наставничества:

- **«ученик – ученик»;**
- **«учитель – учитель»;**
- **«учитель – ученик (семья)»;**
- **«учитель – студент-практикант».**

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющих затруднений, дефицитов, запросов наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов;

- виды наставничества:

- *виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционный формат организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник –

наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц;

- *наставничество в группе* – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности; *краткосрочное или целеполагающее наставничество* – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей;

- *реверсивное наставничество* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса;

- *ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

- *скоростное консультационное наставничество* – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом;

- *традиционное наставничество* («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

1.5. *Структура управления реализацией целевой модели наставничества в КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»:*

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные сроки исполнения
Директор	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое	В течение всего периода

	обеспечение реализации Программ наставничества	
Куратор программы наставничества	Разработка положения, дорожной карты и программы целевой модели наставничества. Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества	В течение всего периода
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	В течение всего периода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	В течение всего периода
Социальный педагог	Оказание консультативной помощи участникам Программы наставничества	В течение всего периода

1.6. *Планируемые результаты* реализации Программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей в образовательной, социокультурной, сферах;
- рост числа обучающихся, активно вовлеченных в проектную и учебно-исследовательскую деятельность;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
- рост числа обучающихся, успешно реализующихся в творческом, патриотическом, спортивном направлениях;
- формирование и развитие активной гражданской позиции школьного сообщества;
- снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных;
- включение в систему наставнических отношений обучающихся (семей);
- позитивное вхождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- успешная адаптация вновь прибывшего педагогического работника или педагога перешедшего в иное структурное подразделение в рамках ОО;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности

педагогов, связанное с развитием гибких навыков и жизненных компетенций;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
- снижение рисков профвыгорания кадрового ядра;
- улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства.

1.7. *Кадровая система* реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности ОО предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

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
наставник	участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого
куратор	сотрудник ОО либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя основными базисными направлениями:

- *формирование базы наставляемых*, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц ОО, располагающих информацией о потребностях обучающихся – будущих участников Программы наставничества;

- *формирование базы наставников*.

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

Куратор реализации целевой модели наставничества назначается приказом директора ОО.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения

всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.

Наставниками могут быть обучающиеся ОО, студенты, представители сообществ выпускников ОО, педагоги и иные должностные лица ОО, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической подготовки и прохождения ими обучения.

II. Организация деятельности по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы наставничества представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ОО) и «внешнем контуре» (партнеры).

2.2. Инструмент реализации Программы наставничества – базы наставляемых и наставников (приложение). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями (законными представителями несовершеннолетних) обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы наставничества.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ОО. Передаче в контролирующие организации подлежат неперсонифицированные данные (количественные и качественные), позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы наставничества представлены в табл. 5.

Таблица 5

Этапы реализации Программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. Выбор форм наставничества	Протокол заседания педагогического совета ОО. Анализ ситуации (характеристика контингента (приложение). Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества

Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	<i>Работа внутри ОО</i> включает действия по формированию базы из числа: ✓ обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; ✓ педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. <i>Работа с внешним контуром</i> на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа заинтересованных в поддержке ОО сотрудников организаций-партнеров	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя ✓ базу наставников из числа активных педагогов; ✓ базу для формы «ученик- ученик»; ✓ базу для формы «учитель-ученик (семья)»
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. Обучение наставников для работы с наставляемыми	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы наставничества. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого
Запуск Программы наставничества	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу	Мониторинг: ✓ обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы наставничества на наставляемых); ✓ сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы наставничества
Завершение	Подведение итогов работы	Приказ о проведении итогового

Программы наставничества	каждого тандема/группы. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. Подведение итогов Программы наставничества на итоговом мероприятии. Популяризация эффективных практик	мероприятия наставничества. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество наставников ОО
--------------------------	--	---

2.5. Методы и техники наставничества.

Отобраны пять наиболее востребованных элементов, присущих большинству техник, среди которых:

- *«Сопровождение»* – наставник берет на себя обязательства предоставления наставляемому помощи, в том числе участвует в развитии (профессиональных, социальных) навыков во время обучения;

- *«Посев»* – у наставляемого формируются навыки либо знания, которые пока еще не актуальны, но приобретут ценность в дальнейшем, когда ситуация этого потребует;

- *«Катализация»* – наставляемый погружается в среду изменений, провоцируя обучаемого на расширение кругозора, с изменением порядка ценностей и восприятия. Обучение при достижении критического уровня переживает резкий скачок;

- *«Показ»* – наставник на своем личном примере показывает определенные методики, навыки совершения определенных действий, способы решения поставленных задач, делая рабочие ситуации понятнее;

- *«Сбор урожая»* – концентрируется наставник для налаживания обратной связи с наставляемым. Чтобы понимать что изучено за время обучения, какие выводы были сделаны.

Методы:

- **Модель «Гуру и его последователь».** Когда работник оказывается в подчинении гуру с авторитетом в профессиональном кругу, он становится последователем, чтобы перенять знания наставника. Ученик должен наблюдать, пытаться подражать и запоминать. Гуру в таком случае ничего не разъясняют, просто можно смотреть за их работой.

Плюсы модели: высокий профессионализм наставляемого, если удастся *понять принципы работы гуру.*

Минусы модели: включенность группы в обучение является низкой, обратной связи практически нет, проявляться результат может лишь через значительный период времени, и при этом не всегда.

- **Модель «Мастер и подмастерье».** Мастер готов делиться со своим подмастерьем. В случае с отзывчивым наставляемым, данная модель будет идеальной. В том числе предполагает равные пропорции «кнута» и «пряника». Количество учеников у мастера довольно велико, однако и наставник имеет достаточный опыт.

Плюсы модели: включенность группы достаточно высокая, с оперативной адаптацией, достижением отличных результатов «на выходе», формируется команда единомышленников.

Минусы модели: при уходе мастера есть вероятность потери всей команды. Некоторые ученики постоянно ориентируются на наставника, не развивая самостоятельные качества.

- **Модель «Творческий тандем».** Немногие наставники готовы к подобным отношениям. Предполагается прием нового, молодого специалиста как равного, позволяя ему это почувствовать. Такой тандем работает совместно, с разделением ответственности за результат, становясь единой рабочей единицей. Отмечается эффект синергии $1 + 1 = 3$.

Плюсы модели: способствует высокой включенности группы, быстрой адаптации, формированию полноценной команды, отличными результатами «на выходе».

Минусы модели: мини-группа остается обособленной в коллективе; обычно уход одного представителя тандема из компании приводит к уходу и другого.

Краткое представление приемов, преимуществ и ограничений методологии наставничества в рамках реализации целевой модели наставничества ОО представлено в табл. 6.

Таблица 6

Преимущества и ограничения методов наставничества

Метод	Преимущества	Ограничения
Инструктаж – четкие указания, предоставление алгоритма действий. Используется в стандартных ситуациях и при форс-мажоре, когда медлить нельзя	Четкость, ясность инструкций; предсказуемость результата; быстрота передачи информации; возможность легко проверить по пунктам, как понял задачу обучаемый	Давление на наставляемого; низкая мотивация, т.к. его мнения не спрашивают; невозможность для наставляемого правильно действовать в нестандартных ситуациях; необходимость составлять алгоритм на каждую ситуацию; вероятность того, что в случае неудачи обучаемый переложит ответственность на наставника
Объяснение – обоснование каждого шага алгоритма	Обоснования каждого шага, повышение осознанности деятельности; повышение мотивации наставляемого; разделение ответственности между наставником и наставляемым	Увеличение времени, проведенного наставником с наставляемым; вероятность того, что обучаемый может уйти от темы, задавать лишние вопросы; проявление нетерпения наставляемым с завышенной самооценкой; возможность того, что наставляемый будет оспаривать мнение наставника
Развитие – «высший пилотаж». Наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач,	Повышение мотивации благодаря осознанию равноправности общения; понимание наставляемым смысла	Увеличение времени работы наставника; вероятность возникновения стресса из-за ответственности, испуга у наставляемого; возможный отказ

предлагает наставляемому самому дойти до него. Наставляемый должен иметь высокий уровень развития и достаточную мотивацию	выполняемых операций; более высокое качество обучения; большая вероятность появления новых способов действий, новых решений; лучшее взаимопонимание наставляемого и наставника в дальнейшем	наставляемого от решения задач в случае неудачи, переход на уровень инструктажа; повышение ответственности и риска для наставника
---	---	---

III. Реализация системы наставничества (целевой модели)

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы наставничества предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера (табл. 7) для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ОО.

Таблица 7

Мероприятия информационно-просветительского характера

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета, общего собрания работников	Ноябрь 2023	Заместители директора по УВР, ВР
2	Информирование коллектива обучающихся. Проведение «Конференции» для обучающихся.	Ноябрь 2023	Заместители директора по УВР, ВР
3	Информирование родительской общественности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и консультаций	Ноябрь-декабрь 2023	Заместители директора по УВР, ВР
4	Размещение информации на сайте ОО	Декабрь 2023	Заместители директора по УВР, ВР, техник
5	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами и обучающимися, семьями обучающихся с ТМНР	Декабрь 2023	Заместители директора по УВР, ВР

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» <https://radschool7.gosuslugi.ru/> создана рубрика «Целевая модель наставничества».

3.2. Исходя из образовательных потребностей ОО, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- «*ученик – ученик*»;
- «*учитель – учитель*»;
- «*учитель – ученик (семья)*»;
- «*учитель-студент-практикант*».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и ОО.

3.3. Форма наставничества «ученик-ученик» предполагает взаимодействие обучающихся ОО, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи

Целями формы наставничества «ученик-ученик» являются:

- оказание помощи в адаптации к новым условиям обучения на уровне основного общего образования обучающимся 5 класса, обучающимися 8, 9, 10 классов;
- поддержка обучающихся, выпускников основного общего образования (9 классов), обучающимися 10 классов при подготовке к представлению и защите итогового проекта.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым – оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри ОО, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и формирование, развитие дефицитных компетенций и устойчивого школьного сообщества.

Ожидаемые результаты формы наставничества «ученик-ученик».

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ОО, что окажет несомненное положительное влияние на эмоционально-комфортный фон в коллективе школьников, общий статус ОО, лояльность обучающихся и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа жалоб от родителей (законных представителей) и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и ОО.

Описание направлений наставничества в форме «ученик – ученик».

✓ Обучающиеся 8, 9, 10 классов являются наставниками у обучающихся 5 класса на период адаптации (1 год).

Функции наставников: оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, сопровождение и решение организационных вопросов, оказание содействия в формировании классного коллектива, участие и организация различных внеклассных мероприятий, совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

✓ Обучающиеся 10 класса являются наставниками у обучающихся 9 класса на период подготовки итогового проекта. Один ученик 10 класса является наставником одного или группы обучающихся 9 класса (1-3 человека).

Функции наставника: оказание помощи в обсуждении и разработке идеи проекта, создании текста проекта, презентации проекта.

Портреты участников наставничества в форме «ученик – ученик».

Наставник. Активный обучающийся старшей школы, обладающий организаторскими качествами, демонстрирующий повышенные образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, принимающий активное участие в жизни ОО (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность).

Наставляемый. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни ОО, отстраненный от коллектива.

Этапы и мероприятия реализации формы наставничества «ученик – ученик» отображена в табл. 8.

Таблица 8

**Этапы и мероприятия реализации формы наставничества
«ученик – ученик»**

Этапы	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «ученик – ученик»	Ученическая конференция
Отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых

наставничества	
Формирование пар, групп	Личные встречи, обсуждения вопросов. Назначения кураторов
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Поощрение наставников	Поощрение на ученической конференции

3.4. *Форма наставничества «учитель – учитель»*

Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших педагогов (из массовых школ, из других регионов), педагогов изменивших профессиональную траекторию внутри ОО – одна из ключевых задач образовательной политики.

В рамках наставничества «учитель – учитель» могут рассматриваться запросы профилактики профессионального выгорания, ликвидация пессимистических паттернов в направлении самопрезентации, стимулирование и сопровождение при подготовке к участию в профессиональных конкурсах регионального и федерального уровней.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя в специфике реализации образовательного процесса для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) и традициями ОО. Необходимо создавать ситуацию успешности работы учителя, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Форма предполагает взаимодействие педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или вновь прибывшего педагогического работника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Реализация персонализированных программ с наставляемым (мини-группой) по профилактике профессионального выгорания, устранение дефицитов самопрезентации.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление

на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной «экологичной» профессиональной среды внутри ОО, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных *задач* взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ориентировать наставляемого педагогического работника на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в ОО;
- ускорить процесс профессионального становления вновь прибывшего педагога;
- сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и наставляемого педагога;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства прибывших специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого педагогического работника;
- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;
- способствовать планированию карьеры педагогических работников, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- укрепление командного духа, повышение лояльности сотрудников ОО к её системе ценностей;
- приобщать наставляемых педагогических работников к корпоративной культуре ОО, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Ожидаемые результаты для наставляемого педагога:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактического инструментария);
- участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого наставляемого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Ожидаемые результаты для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых сотрудников в педагогическую работу, культурную жизнь ОО, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в ОО.

Педагогические работники-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития и совершенствования внутри ОО.

Портреты участников наставничества в форме «учитель – учитель».

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 школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемого педагога.

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

Наставляемый. Молодой специалист, вновь прибывший педагог, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах ОО.

Педагогические работники, нуждающиеся в профилактике профессионального выгорания.

Учитывая результаты опыта реализации сопровождения и поддержки педагогических работников в ОО, основной вариант взаимодействия:

- «опытный учитель – вновь прибывший педагог», классический вариант поддержки для приобретения специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы при учете специфики ОО.

- «педагог-новатор – консервативный педагог», вариант коммуникации, позволяющий вносить в образовательный процесс новые, идеи и приемы педагогической деятельности, а также методики обучения, основанные на новых концепциях преподавания.

Этапы и мероприятия реализации формы наставничества «учитель – учитель» отображена в табл. 9.

Таблица 9

**Этапы и мероприятия реализации формы наставничества
«учитель – учитель»**

Этапы	Мероприятия
Представление программы наставничества «учитель – учитель»	Педагогический совет
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится обязательно в течение года не менее 2-х раз
Отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Встречи, обсуждения вопросов
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Реализация программы (прилагается). Проведение мастер – классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества «учитель – учитель»	Анализ эффективности реализации программы
Поощрение наставников	Поощрение на педагогическом совете ОО

3.5. Форма наставничества «учитель – ученик (семья)»

Данная форма наставничества «учитель – ученик (семья)». Предполагает два векторных направления:

- поддержка обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидностью (семей);
- поддержка и реабилитация детей, оказавшихся в трудной

жизненной ситуации, профилактика.

В рамках наставничества «учитель – ученик (семья)» могут рассматриваться запросы со следующим **целевым ориентиром**:

- повышения качества жизни семей с детьми инвалидами;
- профилактики детского и семейного неблагополучия;
- сопровождение обучающихся, находящихся в социально опасном положении, эффективное решение проблем детской безнадзорности, правонарушений;
- запрос по четырем направлениям: достижения, поведение, антибуллинг, переход в новую школу.

Несовершеннолетние в силу определенных обстоятельств более других категорий граждан подвержены негативным внешним воздействиям со стороны общества и зачастую не имеют необходимой поддержки в семье, испытывают чувство одиночества, незащищенность, отсутствие внимания. Такие переживания могут привести к кризисному состоянию, необдуманным поступкам, девиантному поведению. Взрослый, понимающий подростка, заинтересованный в его судьбе, помогающий справляться с возникающими трудностями, как никто другой содействует формированию у несовершеннолетнего социально одобряемого поведения и опыта, усвоению морально-нравственных ценностей. *Наставник* может стать примером для подражания, мудрым советчиком и другом, а оказываемая им помощь становится важным элементом организации реабилитационного процесса несовершеннолетнего.

Профилактическая деятельность направлена на профилактику девиантных аспектов поведения подростков, находящихся в конфликте с законом, отвлечение от негативного влияния улицы, преодоление социальной изоляции трудных подростков, содействие в сознательном выборе своего жизненного пути.

Социальная деятельность наставника направлена на привлечение к социально-ободряемым формам деятельности, вовлечение несовершеннолетних в различные общественные движения: военно-патриотические, краеведческие, экологический, волонтерские.

Информационная деятельность наставника заключается в расширении кругозора несовершеннолетних, развитии их общей осведомленности, получении необходимых знаний.

По сути, взаимодействие наставника с несовершеннолетним близко к понятию «социально-педагогическое сопровождение» и представляет особый вид деятельности по решению социальных проблем наставляемого и особый тип взаимоотношений между наставником и наставляемым. В наставничестве сопровождение осуществляется не квалифицированными работниками социальных служб, а «другом». Оно может реализоваться в разных форматах, но главное в нем для подростка – чувство надежного плеча и защищенности, присутствие человека, с которым можно поделиться мыслями, узнать важную информацию, получить дельный совет, провести

свободное время.

Наставник личным примером помогает несовершеннолетнему раскрыть свой потенциал и стать взрослым.

Ядром технологии данного направления наставничества является формирование пары «наставник и наставляемый». Формирование и работа такой пары состоит из нескольких этапов. Движение от одного этапа к другому обеспечивает становление и развитие взаимодействия и доверия между наставником и наставляемым.

Подростки, в свою очередь, должны иметь возможность рассказать куратору, что они хотят получить от программы наставничества. Этому способствуют индивидуальные консультации, организуемые куратором.

Важно также, чтобы кураторы программы следили за эффективностью проводимых действий в рамках программы наставничества, подводили результаты ее реализации. Наставнические взаимоотношения, которые контролируются и поддерживаются куратором программы, показывают более высокие результаты, что в свою очередь открывает положительные перспективы и для наставляемых.

Основной ожидаемый результат наставнической деятельности – продуктивное развитие личности наставляемого, его интенсивное образование, активная социализация, позитивная социальная адаптация через передачу опыта наставника наставляемому. Повышение уровня благополучия детей в социальной среде, устойчивая положительная динамика удовлетворенности наставляемых в семи областях благополучия: самооценка, устойчивость, эмоциональное здоровье, отношения с семьей, отношения с друзьями, удовлетворенность сообществом / окружающей средой и удовлетворенность школой.

Укрепление чувства доверия и лояльности среди обучающихся и их семей.

Портреты участников наставничества в форме «учитель – ученик (семья)».

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 школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Выбор наставников

Наставники могут включать учителей, обучающихся и участников сообщества, которые:

- владеют знаниями соответствующих вопросов о защите детей;
- имеют долгосрочную приверженность к программе;
- проявляют уважение к альтернативным взглядам и культурам;
- способны сосредоточиться на потребностях обучающегося;
- владеют навыками понимания и слушания;

- проявляют способность позитивно относиться к поддерживаемому, без осуждения;
- способны верно определить необходимость обращения за помощью к специалисту;
- готовы позволить ученику взять на себя ответственность за свои решения;
- способны действовать по-другому;
- могут устанавливать твердые границы, которые помогут ученику в школе.

Наставляемый. Буллинг в социальной среде.

Этапы и мероприятия реализации формы наставничества «учитель – ученик (семья)» отобрана в табл. 10.

Таблица 10

**Этапы и мероприятия реализации формы наставничества
«учитель – ученик (семья)»**

Этапы	Мероприятия
Представление программы наставничества «учитель – ученик (семья)»	Педагогический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь обучающемуся (семье)	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится обязательно в течение года не менее 2-х раз
Отбор: обучающихся находящихся в сложной жизненной ситуации, и желающих добровольно принять участие в программе наставничества; отбор семей обучающихся, которым требуется помощь наставника и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Встречи, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Реализация программы (прилагается). Проведение мастер – классов, открытых мероприятий
Рефлексия реализации формы наставничества «учитель – учение (семья)»	Анализ эффективности реализации программы
Поощрение наставников	Поощрение на педагогическом совете ОО

3.6. Форма наставничества «учитель – студент-практикант»

Предполагает создание органичной системы взаимодействия сотрудников ОО и студентов-практикантов, получающих высшее профессиональное образование (далее – ВПО), с целью получения студентами-практикантами (наставляемыми) актуальных знаний и навыков,

необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а ОО – подготовленных и мотивированных кадров, способных стать ключевым элементом обновления кадрового ядра.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является получение студентом-практикантом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных *задач* деятельности наставника в отношении наставляемого (студента-практиканта):

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки наставляемого, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента-практиканта интереса к трудовой деятельности в целом.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент-практикант решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам-практикантам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- увеличение процента учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников высшего профессионального образования.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);
- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);
- функциональные (профессиональные навыки).

Портрет участников.

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Наставляемый.

Вариант 1. *Активный.* Проактивный студент-практикант, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. *Пассивный.* Дезориентированный студент-практикант, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в ОО) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри ОО.

Возможные варианты программ. Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – студент-практикант» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-практиканта наставляемого.

Представлены четыре основных варианта:

✓ взаимодействие «мастер – равнодушный», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

✓ взаимодействие «профессионал – выбирающий» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту-практиканту (группе студентов-практикантов) возможности и перспективы конкретного места работы;

✓ взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы наставничества

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.2. *Первый этап мониторинга* направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательного учреждения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри ОО и сотрудничающих с ней организаций.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;

- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой Программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы наставничества: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

4.3. *Второй этап мониторинга* позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения Программы наставничества. Все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы наставничества для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;

- оценка динамики характеристик образовательного процесса;

- анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в ОО.

V. 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 институциональном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на региональном и федеральном уровнях;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
- награждение школьными грамотами «Лучший наставник»;
- благодарственные письма родителям (законным представителям) наставников из числа обучающихся;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ОО.

**Характеристика контингента
КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»**

№п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.11.2023	Прогноз 01.11.2024
1.	<i>Численность обучающихся</i>		
1.1.	в том числе: численность обучающихся в 5-9 классах		
1.1.1.	из них: обучающихся на «4» и «5»		
1.1.2.	входящих в состав органов ученического самоуправления образовательной организации		
1.1.3.	принимающих участие в деятельности общественных организаций		
1.1.4.	состоящих на профилактических учетах		
1.2.	численность обучающихся в 10-11 классах		
1.2.1.	из них: обучающихся на «4» и «5»		
1.2.2.	входящих в состав органов ученического самоуправления образовательной организации		
1.2.3.	принимающих участие в деятельности общественных организаций		
1.2.4.	состоящих на профилактических учетах		
2.	<i>Численность педагогических работников</i>		
2.1.	в том числе: численность педагогов с первой квалификационной категорией		
2.2.	в том числе: численность педагогов с высшей квалификационной категорией		
2.3.	в том числе: численность педагогов со стажем до 3 лет		
2.4.	в том числе: численность педагогов в возрасте до 35 лет		
2.5.	в том числе: численность педагогов со стажем свыше 30 лет		
2.6.	в том числе: численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций		
3.	Количество партнеров ОО (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОО		
4.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОО		
5.	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ОО (указать какие)		

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества
в КОУ «Радужнинская школа для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья»
на 2023-2024 учебный год**

Этап	Содержание	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.Изучение Распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации №Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 2.Изучение Положения о программе наставничества в ОУ, Типовой формы программы наставничества в ОУ и методических рекомендаций по ее созданию. 3.Ознакомление с шаблонами документов для реализации (целевой) модели.	Октябрь-ноябрь 2023г.	Руководитель, администрация
	Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества». 2.Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 3.Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 4.Тематические встречи с обучающимися ОУ с целью информирования о программе наставничества. 5.Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией города. 6. Создание рубрики на сайте ОУ.	Ноябрь-декабрь 2023г.	Руководитель, администрация, классные руководители
	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в КОУ «РШООВЗ»	1.Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОУ» 2.Разработка и утверждение программы наставничества в ОУ. 3.Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОУ. 4.Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 4.Назначение куратора программы наставничества ОУ (издание приказа). 5.Обучение куратора.	Ноябрь-декабрь 2023г.	Директор ОО, администрация, проектная группа

Создание Программы наставничества.	Выбор форм программ наставничества	1.Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы. 2.Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества. 3.Сформировать банк программ по выбранным формам наставничества. («Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик»)). 4.Создание Программы наставничества.	Ноябрь-декабрь 2023г.	Директор ОО, администрация
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1.Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. 2.Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 3.Анализ данных. 4.Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5.Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 6.Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ОУ.	Ноябрь-декабрь 2023г.	Куратор, администрация, классные руководители
Формирование базы наставников	Составление старт- листа наставников	1.Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимыми для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2.Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3.Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников (из числа педагогов и числа обучающихся)	Декабрь 2023 года	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1.Оценка выявленных наставников по заданным параметрам. 2.Собеседования с наставниками. 3.Приказ о назначении наставников. 4.Обучение наставников.	Декабрь 2023г.	Куратор, психолог
Формирование групп/пар	Отбор наставников и наставляемых	1.Круглый стол участников программы с представлением наставников. 2.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3.Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с	Декабрь 2023г.– январь 2024г.	Куратор, психолог

		анкетами наставляемых. 4.Формирование групп.		
	Закрепление наставнических пар / групп	1.Информирование участников о сложившихся группах. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». 2.Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. 3.Организация психологического сопровождения наставляемого.	Декабрь 2023г.– январь 2024г.	Куратор, психолог
Организация работы групп/пар	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 5.Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.	Январь – ноябрь 2024г.	Куратор
	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	1.Регулярная обратная связь от участников программы. 2.Анкетирование участников. Форматы для промежуточной оценки. 3. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	Январь – ноябрь 2024г.	Куратор
Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	1.Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 3.Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы. 4.Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых. 5.Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»	Ноябрь-декабрь 2024г.	Куратор, администрация, классные руководители
	Мотивация и поощрения наставников	1.Приказ «О поощрении участников наставнической деятельности». 2.Благодарственные письма партнерам. 3.Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров. 4.Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая»	Ноябрь-декабрь 2024г.	Куратор, администрация, классные руководители