*Приложение 1*

 *к приказу №123/2 от 2.09.2022г.*

*Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа№5 г. Минеральные Воды*

**Программа целевой**

**модели наставничества**

 Настоящая целевая модель наставничества МБОУ СОШ №5 г. Минеральные Воды, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана вцелях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа" и

"Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование"

**Целью внедрения**целевой модели наставничества является максимально полноераскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ №5 г. Минеральные Воды

Создание целевой модели наставничества МБОУ СОШ №5 г. Минеральные Воды позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

**Задачи целевой модели наставничества**

1.Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.

2.Разработка и реализация программ наставничества.

3.Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

4.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

5.Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

6.Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

7.Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

8.Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

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

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

**Форма наставничества**-способ реализации целевой модели через организацию работынаставнической 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 снаставником 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 вдостижении 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 пообщеобразовательным, 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,необходимыхдля 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 психологическиесостояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

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

**Метакомпетенции**-способность формировать у себя новые навыки и компетенциисамостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. **Тьютор**-специалист в области педагогики,который помогает обучающемусяопределиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник**-выпускник образовательной организации,который ощущаетэмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

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

**Нормативные основы целевой модели наставничества.**

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол

N 45 от 14 мая 2010 г.).

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29

ноября 2014 г. N 2403-р.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

Гражданский кодекс Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации.

Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".

Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".

Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

* Устав МБОУ СОШ №5 г. Минеральные Воды
* Программа развития МБОУ СОШ №5 г. Минеральные Воды.
* Отчет о результатах самообследования МБОУ СОШ №5 г. Минеральные Воды
* Положение о педагогическом совете
* Положение о методическом совете

**Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1.Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2.Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3.Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4.Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5.Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6.Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

7.Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

8.Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

9.Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

10.Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

11.Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

12.Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

13.Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

14.Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

15.Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

**Структура управления реализацией целевой модели наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности |
| Региональныйорган управленияобразованием | Осуществление государственного управление в сфере образования.Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества;Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническоеобеспечение программ наставничества. |
| Региональныйинститутповышенияквалификации | Организационная, методическая, экспертно- консультационная, информационная ипросветительская поддержка участников внедрения целевой моделинаставничества.Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой моделинаставничества;Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целяхвнедрения целевой модели наставничества.Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практикразличных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодыхспециалистовСодействие привлечению к реализации наставнических программ образовательныхорганизаций; предприятий и организаций; государственных бюджетныхучреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц.. |
| Школа | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых длявнедрения целевой модели наставничестваРазработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.Реализация программ наставничества.Назначение координатора и кураторов внедрения целевой моделинаставничества.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программнаставничества.Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества. |
| Куратор | Формирование базы наставников и наставляемых.Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов дляпроведения обучения).Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.Контроль проведения программ наставничества.Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.Мониторинг результатов эффективности реализации целевой моделинаставничества. |
| Ответственные лица за направления форм наставничества | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией. |
| Наставники | Реализация наставнического цикла |

**Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

Целевой модели наставничества выделяется 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, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию

всего цикла программы наставничества.

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

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

Формирование базы наставляемых:

-из числа обучающихся:

-проявивших выдающиеся способности;

-демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;

-с ограниченными возможностями здоровья;

-попавших в трудную жизненную ситуацию;

-имеющих проблемы с поведением;

-не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

из числа педагогов:

-молодых специалистов;

-находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

-находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

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

Формирование базы наставников из числа:

-обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

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

-родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;

-выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

-сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;

-успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

-ветеранов педагогического труда.

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

**Этапы реализации целевой модели наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | Создание благоприятных условий для запуска программы.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.Выбор аудитории для поиска наставников.Информирование и выбор форм наставничества.На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации программы наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формирование базы наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | 1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;- родителей обучающихся, активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности;2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;- сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;- представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в рамках текущей программы, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.Обучение наставников для работы с наставляемыми. | Заполнение анкеты в свободной письменной форме всеми потенциальными наставниками.Собеседование с наставниками.Программа обучения. |
| Формирование наставнических пар | Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора | Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы. |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными с обеих сторон.Работа в каждой группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. | Мониторинг:- сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершение программы наставничества | Подведение итогов каждой пары/группы.Подведение итогов программы Школы.Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики.Поощрение наставников. |

**Формы наставничества**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

Форма наставничества «Ученик – ученик».

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

Задачи:

Помощь в реализации лидерского потенциала.

Улучшение 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.

Результат:

Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.

Повышение успеваемости в школе.

Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.

Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.

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

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик». |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Формы взаимодействия |  |  |  |  |  | Цель |  |  |  |
| «Успевающий - |  |  | Достижение лучших образовательных результатов. |  |
| неуспевающий» |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| «Лидер -пассивный» |  |  | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в |  |
|  |  |  |  |  | коллективе или с развитием коммуникационных, |  |
|  |  |  |  |  | творческих, лидерских навыков. |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| «Равный – равному» |  |  | Обмен навыками для достижения целей. |  |  |  |
| «Адаптированный - |  |  | Адаптация к новым условиям обучения. |  |  |  |
| неадаптированный» |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Схема реализации формы наставничества «Ученик-ученик»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия |  |
| Представление программ наставничества в форме «Ученик-ученик» | Ученическая конференция. |  |
| Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества | Анкетирование. Собеседование. Использование базы данных наставников. |  |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |  |
| Проводится 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 наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |  |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч обсуждение вопросов. Назначение куратором. |  |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |  |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |  |

Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность к школьному сообществу. Наставляемый – поощрение на ученической конференции.. **Форма наставничества «Учитель – учитель»** |

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

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.

Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

Улучшение психологического климата в образовательной организации.

Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.

Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
|  | Молодой специалист | Педагог |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).Педагог, склонный к активной общественной работе, участник педагогического и школьного сообщества. | Имеет малый опыт работы (до 3 лет). Испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, педагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о регламенте и принципах образовательной организации. |
| Типы наставников | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| Наставник-консультант | Наставник предметник |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникационных проблем, контролирует работу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и «закрепления» на месте работы. |
| «Опытный классный руководитель – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и «закрепления» на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| «Опытный предметник – неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету. |

 |  |  |  |



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»**

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **7.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»** |  |  |
| **Цель**-успешное формирование у учеников младшей, | средней | и | старшей | школы |
| осознанного | подхода |  | к | реализации | личностного | потенциала, |  | рост | числа |
| заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи. |  |  |
| **Задачи**: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного |  | потенциала. |  |

Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.**Результат:**Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.**Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть** | **Активный** | **Пассивный** |
| Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.Активная жизненная позиция.Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.Возможно, родитель образовательного учреждения с активной жизненной позицией. | Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков. | Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»** |  |  |  |  |  |  |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Активный профессионал – равнодушный потребитель» | Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории. |
| «Коллега – молодой коллега» | Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора. |

**Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников. | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями. Рабочие тетради наставника. |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо обучающиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющие возможности реализовать себя в рамках школьной программы. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы данных наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в общество. Осознанно подходят к выбору профессий. | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес-плана. Определение образовательной траектории. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника. |

 |  |  |  |  |  |

**8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система |  |

сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

оценка качества процесса реализации программы наставничества;

оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

**8.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

**Этап 1.**Первый этап мониторинга направлен на изучение(оценку)качествареализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цели мониторинга**:

оценка качества реализуемой программы наставничества;

оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи мониторинга:**

сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

контроль хода программы наставничества;

описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

определение условий эффективной программы наставничества;

контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Оформление результатов.**

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

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

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным

модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется

анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального

благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наствничества.

**8.2.** **Мониторинг** **и** **оценка** **влияния** **программ** **на** **всех** **участников**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся

образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

**Цели мониторинга**влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений

освоении обучающимися образовательных программ).

Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

**Задачи мониторинга:**

научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

определение условий эффективной программы наставничества;

анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;

сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

**Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества**

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

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

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

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

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

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

**Механизмы мотивации и поощрения наставников**

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

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

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

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

Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"

Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

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