Приложение № 3

к приказу директора

МАОУ « СОШ № 1 р.п. Красные Баки»

 от 16.06.2020г. № 75

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**в МАОУ «СОШ №1 р.п. Красные Баки»**

# Паспорт

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Пояснительная записка. | 3 |
| 2. | Нормативные основы целевой моделинаставничества. | 5 |
| 3. | Задачи целевой модели наставничества МАОУ «СОШ №1 р.п. Красные Баки» | 6 |
| 4. | Ожидаемые результаты внедрения целевой моделинаставничества. | 6 |
| 5. | Структура управления реализацией целевой моделинаставничества МАОУ «СОШ №1 р.п. Красные Баки» | 7 |
| 6. | Кадровая система реализации целевой моделинаставничества МАОУ «СОШ №1 р.п. Красные Баки» | 9 |
| 7. | Этапы реализации целевой модели наставничестваМАОУ «СОШ №1 р.п. Красные Баки» | 11 |
| 8. | Формы наставничества МАОУ «СОШ №1 р.п. Красные Баки»* 1. Форма наставничества «Ученик – ученик».
	2. Форма наставничества «Учитель – учитель».
	3. Форма наставничества «Учитель – ученик».
 | 13 |
| 9. | Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.* 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.
	2. Мониторинг и оценка влияния программ на

всех участников. | 22 |
| 10. | Механизмы мотивации и поощрения наставников. | 25 |

1. **Пояснительная записка.**

Настоящая целевая модель наставничества МАОУ «СОШ №1 р.п. Красные Баки», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта "Образование"](http://docs.cntd.ru/document/552189837).

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ «СОШ №1 р.п. Красные Баки».

Создание целевой модели наставничества МАОУ «СОШ №1 р.п. Красные Баки»позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

# В программе используются следующие понятия и термины.

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

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

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. **Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками,

необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам 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.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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

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

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

# Нормативные основы целевой модели наставничества.

**Нормативные правовые акты международного уровня.**

* [Конвенция о правах ребенка](http://docs.cntd.ru/document/1900759), одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной [Постановлением ВС СССР от 13](http://docs.cntd.ru/document/9009714) [июня 1990 г. N 1559- 1](http://docs.cntd.ru/document/9009714).
* Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
* Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

# Нормативные правовые акты Российской Федерации.

* [Конституция Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937).
* [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в](http://docs.cntd.ru/document/902389617) [Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617).
* 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](http://docs.cntd.ru/document/420237592) [на период до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420237592), утвержденные [распоряжением Правительства](http://docs.cntd.ru/document/420237592) [Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р](http://docs.cntd.ru/document/420237592).
* [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420277810) (утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от](http://docs.cntd.ru/document/420277810) [29 мая 2015 г. N 996-р](http://docs.cntd.ru/document/420277810)).
* [Гражданский кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9027690). [Трудовой кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).
* [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной](http://docs.cntd.ru/document/9012847) [деятельности и благотворительных организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9012847).
* [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных](http://docs.cntd.ru/document/9011562) [объединениях"](http://docs.cntd.ru/document/9011562).
* [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих](http://docs.cntd.ru/document/9015223) [организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9015223).
* Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

# Нормативные правовые акты МАОУ «СОШ № 1 р.п. Красные Баки»

* + Устав Муниципального автономного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 1 р.п. Красные Баки».

* + Программа развития МАОУ «СОШ №1 р.п. Красные Баки».
	+ Отчет о результатах самообследования деятельности муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1 р.п. Красные Баки»
	+ Положение о педагогическом совете
	+ Положение о методическом совете

# Задачи целевой модели наставничества МАОУ «СОШ № 1 р.п. Красные Баки».

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

# 4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

# Структура управления реализацией целевой модели наставничества МАОУ «СОШ № 1 р.п. Красные Баки»

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности. |
| Управление образования и молодежной политики Администрации Краснобаковского района | 1. Осуществление государственного управление в сфере образования.
2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества;
3. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| ГБОУ ДПО НИРО | 1. Организационная, методическая, экспертно- консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.
2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.
3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов.
4. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.
 |
| Управление образования и молодежной политики Администрации Краснобаковского района, ГБОУ ДПО НИРО | 1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;
2. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала МАОУ «СОШ № 1 р.п. Красные Баки», осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным

общеобразовательным программам.1. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной,

культурной и досуговой деятельностью. |
| МАОУ «СОШ № 1 р.п. Красные Баки» | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МАОУ «СОШ № 1 р.п. Красные Баки»
2. 2. Разработка целевой модели наставничества МАОУ «СОШ № 1 р.п. Красные Баки»
3. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МАОУ «СОШ № 1 р.п. Красные Баки»
4. Реализация программ наставничества.
5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 1. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МАОУ «СОШ № 1 р.п. Красные Баки».
2. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
 |
| Куратор целевой моделинаставничества МАОУ «СОШ № 1 р.п. Красные Баки» | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.
2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.
4. Контроль проведения программ наставничества.
5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.
6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.
7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
 |
| Ответственные лица занаправления формнаставничества | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией. |
| Наставники и наставляемые | Модели форм наставничества**.**1. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик».
2. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель».
3. Реализация Форма наставничества «Учитель - ученик».
 |

* 1. **Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

# МАОУ «СОШ № 1 р.п. Красные Баки»

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

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

* Формирование базы наставляемых:
	+ из числа обучающихся:
		- проявивших выдающиеся способности;
		- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
		- с ограниченными возможностями здоровья;
		- попавших в трудную жизненную ситуацию;
		- имеющих проблемы с поведением;
		- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
	+ из числа педагогов:
		- молодых специалистов;
		- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
		- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
		- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
* Формирование базы наставников из числа:
* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
* выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
* сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
* успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
* ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников

образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

# Этапы реализации целевой модели наставничества МАОУ «СОШ

**№ 1 р.п. Красные Баки»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| Подготовка условий для запуска программынаставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.
2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
3. Выбор аудитории для поиска наставников.
4. Информирование

и выбор форм наставничества.1. На внешнем контуре информационная работа направленная на

привлечение внешних ресурсов к реализациипрограммы. | Дорожная карта реализациинаставничества. Пакет документов. |
| Формирование базынаставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.
2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных

наставляемых. | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базынаставников | 1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в

образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов,спортивных секций); | Формирование базы наставников, которые потенциальномогут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | * педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании

продуктивной педагогической атмосферы;* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов,

организаторов досуговойдеятельности вобразовательной организации и другихпредставителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базынаставников из числа:* выпускников,

заинтересованных в поддержке своей школы;* сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих

кадров (возможно пересечение с выпускниками);* успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют

потребность передать свой опыт;* представители других организаций, с которыми есть

партнерские связи. |  |
| Отбор иобучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.
2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.
 | 1.Заполненные анкеты в письменной свободнойформе всеми потенциальныминаставниками. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | 1. Собеседование с наставниками.
2. Программа обучения.
 |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех

наставляемых в любом формате.1. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.
 | Сформированныенаставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы |
| Организация ходанаставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношенийв наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильнымии результативными для обеих сторон.Работа в каждой паре/группе включает:* встречу-знакомство,
* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | Мониторинг:* сбор обратной связи от

наставляемых – для мониторингадинамики влияния программы на наставляемых;* сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга

эффективности реализации программы. |
| Завершение программынаставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.
2. Подведение итогов программы школы.
3. Публичное подведение итогов и

популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики.Поощрение наставников. |

# Формы наставничества МАОУ «СОШ № 1 р.п. Красные Баки»

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

Исходя из образовательных потребностей МАОУ «СОШ № 1 р.п. Красные Баки» в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

# Форма наставничества «Ученик – ученик».

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

# Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

# Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

# Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Кто может быть. | **Пассивный** | **Активный** |
| * Активный ученик,
 | Социально или | Обучающийся с |
| обладающий | ценностно - | особыми |
| лидерским и | дезориентированный | образовательными |
| организаторскими | обучающийся более | потребностями, |
| качествами, | низкой по отношению | нуждающийся в |
| нетривиальностью | к наставнику ступени, | профессиональной |
| мышления. | демонстрирующийнеудовлетворительные | поддержке илиресурсах для обмена |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| * Ученик,

демонстрирующий высокиеобразовательные результаты.* Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.
* Лидер класса или параллели,

принимающийактивное участие в жизни школы.* Возможный участник всероссийских

детско – юношеских организаций и объединений. | образовательныерезультаты илипроблемы споведением, не принимающимучастие в жизни школы, отстраненный от коллектива. | мнениями иреализации собственных проектов. |

**Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Успевающий –неуспевающий» | Достижение лучших образовательныхрезультатов. |
| «Лидер – пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. |
| «Равный – равному» | Обмен навыками для достижения целей. |
| «Адаптированный –неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения. |

# Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программнаставничества в форме «Ученик – ученик». | Ученическая конференция. |

|  |  |
| --- | --- |
| Проводится отбор наставников изчисла активных учащихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие впрограмме наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждениявопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьноесообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшениеобразовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьномусообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

* + 1. **Форма наставничества «Учитель – учитель».**

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

# Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

# Результат:

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

образовательной организации.

1. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
3. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
4. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
5. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. 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, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.
* Педагог, обладающий лидерскими,

организационными и коммуникативныминавыками, хорошо развитой эмпатией. | Имеет малый опыт работы (от0 до 3 лет), испытывающий трудности с организациейучебногопроцесса, с взаимодействием собучающимися, другимипедагогами, родителями. | Специалист,находящийся в процессеадаптации на новом месте работы, которому необходимополучатьпредставление о традициях, особенностях,регламенте и принципахобразовательной организации. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Типы наставников** |  | Педагог, находящийся состоянииэмоционального выгорания, хроническойусталости. | в |
| **Наставник -** | **Наставник** | **-** |
| **консультант** | **предметник** |  |
| Создает | Опытный |
| комфортные | педагог одного |
| условия для | и того же |
| реализации | предметного |
| профессиональных | направления, |
| качеств, помогает | что и молодой |
| с организацией | учитель, |
| образовательного | способный |
| процесса и с | осуществлять |
| решение | всестороннюю |
| конкретных | методическую |
| психолого – | поддержку |
| педагогичексих и | преподавания |
| коммуникативных | отдельных |
| проблем, | дисциплин. |
| контролирует |  |
| самостоятельную |  |
| работу молодого |  |
| специалиста или |  |
| педагога. |  |

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

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

# 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 ипедагогов, самостоятельновыражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации ижелающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческаядеятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение на педагогическомсовете или методический совете школы. |

* + 1. **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.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

# Результат:

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

# Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Кто может быть. | **Активный** | **Пассивный** |
| * Неравнодушный
 | Социально активный | Плохомотивированный,дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбиратьобразовательную траекторию, малоинформированный о карьерных и образовательныхперспективах,равнодушный к процессамвнутри школы и ее сообщества. |
| профессионал с | школьник с особыми |
| большим (от 5 лет) | образовательными |
| опытом работы с | потребностями, |
| высокой | мотивированный к |
| квалификацией. | расширению круга |
| * Активная жизненная позиция.
* Обладает развитыми коммуникативными
 | общения,самосовершенствованию, получению новых навыков. |
| 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. |  |  |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Активный профессионал– равнодушный потребитель» | Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбораобразовательной и карьерной траектории. |
| «Коллега – юный коллега» | Совместная работа по развитиютворческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказатьсущественную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора икуратора. |

# 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, представителейблагодарных выпускников. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетрадинаставника». |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательнымипотребности, не имеющими | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |

|  |  |
| --- | --- |
| возможности реализовать себя врамках школьной программы. |  |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповаяработа в формате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят квыбору профессий. | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес– плана. Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организациюнаставника. |

1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества (каждое полугодие учебного года);
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов (в конце учебного года).

# Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной

организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

# Цели мониторинга:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

# Задачи мониторинга:

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

# Оформление результатов.

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

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

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы

наставничества.

1. **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику

образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также 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 в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

# Задачи мониторинга:

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

# 10. 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.

Принято на педагогическом совете

протокол № 13 от 15.06.2020г.