|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Паспорт программы целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №72**

|  |  |
| --- | --- |
| *Наименование программы* | Программа целевой модели наставничества муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №72» |
| *Нормативная база реализации программы* | * Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Национальный проект «Образование»;
* Государственная программа Российской Федерации

«Развитие образования», Стратегические приоритеты в сфере реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года (в ред. Постановления Правительства РФ от 07.10.2021 № 1701);* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14.05.2010 г.);
* Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015г. № 996-р);
* Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014г. № 2403-р);
* Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. № 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»;
* ФГОС начального общего образования, утвержденный приказом Министерства просвещения РФ от 31.05.2021 № 286;
* ФГОС основного общего образования, утвержденный приказом Министерства просвещения РФ от 31.05.2021 № 287;
* ФГОС среднего общего образования, утвержденный приказом Минобрнауки России от 17.05.2012 № 413;
* Устав МАОУ СОШ №72:
* Программа развития МАОУ СОШ №72;
* Положение о наставничестве в МАОУ СОШ №72
 |
| *Основные этапы программы* | Сроки и этапы реализации Программы:I этап – организационный (2020-2021гг.)II этап – практический (2021-2024гг)III этап – итогово – обобщающий (апрель-май 2024г) |
| *Цель программы целевой модели наставничества* | 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. |
| *Задачи программы целевой модели наставничества* | Задачи:* Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
* Разработка и реализация программы наставничества.
* Создание необходимых материально-технических, кадровых, методических условий наставнической деятельности.
* Выявление обучающихся, оказавшихся в сложной жизненной ситуации.
* Привлечение участников (обучающихся и педагогов МАОУ СОШ №72) получать поддержку наставников, быть вовлеченными в наставническую практику школы;
* Выявление и привлечение потенциальных наставников;
* Формирование базы данных наставников и наставляемых.
* Организация психолого-педагогического сопровождения участников программы наставничества, включая родителей (законных представителей) наставляемых.
* Анализ результатов наставнической деятельности, организация мониторинга.
 |
| *Модели форм наставничества* | Форма наставничества «Ученик - ученик». Форма наставничества «Учитель - учитель».Форма наставничества «Учитель - ученик». |
| *Ожидаемые результаты* | * Успешная адаптация, активная социализация обучающегося в новом учебном коллективе.
* Повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности, стажировках.
* Развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности.
* 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.
* Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
* Позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
* Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
* Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
* Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
* Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
* Построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов.
* Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
* Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.
 |

**1.Основные положения программы**

Настоящая целевая модель наставничества МАОУ СОШ№72, 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" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

 **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.

Создание целевой модели наставничества МАОУ СОШ №72 позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, 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 разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

**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.

 **Задачи целевой модели наставничества МАОУ СОШ №72**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программы наставничества.
3. Создание необходимых материально-технических, кадровых, методических условий наставнической деятельности.
4. Выявление обучающихся, оказавшихся в сложной жизненной ситуации.
5. Привлечение участников (обучающихся и педагогов МАОУ СОШ №72) получать поддержку наставников, быть вовлеченными в наставническую практику школы;
6. Выявление и привлечение потенциальных наставников.
7. Формирование базы данных наставников и наставляемых.
8. Организация психолого-педагогического сопровождения участников программы наставничества, включая родителей (законных представителей) наставляемых.
9. Анализ результатов наставнической деятельности, организация мониторинга.

**Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Успешная адаптация, активная социализация обучающегося в новом учебном коллективе.
2. Повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности, стажировках.
3. Развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности.
4. 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.
5. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
6. Позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
8. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
10. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
11. Построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов.
12. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
13. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

**2.Структура управления реализации целевой модели наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности** |
| МАОУ СОШ №72 | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.
2. Разработка целевой модели наставничества.
3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
4. Реализация программ наставничества.
5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.
6. Назначение куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества.
7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества
 |
| Ответственный за внедрение целевой модели наставничества (куратор) | 1. Организация обучения наставников.2. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.4. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. |
| Ответственные лица за направления форм наставничества (члены рабочей группы) | 1.Разоаботка программ моделей форм наставничества.2.Формирование базы наставников и наставляемых.3.Создание базы наставников.4.Организация обучения.5. Контроль за реализацией. |
| Педагог-психолог | Проведение опросов, анкетирование. Создание рекомендаций для наставников и наставляемых. |
| Наставники и наставляемые | Модели наставничества.1.Реализация форма наставничества «Ученик-ученик»2.Реализация форма наставничества «Учитель-учитель»3.Реализация форма наставничества «Учитель-ученик» |

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

В Целевой модели наставничества выделяются следующие 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, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

 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).

**4.Этапы реализации целевой модели наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1.Создание благоприятных условий для запуска программы2.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.3.Информирование и выбор форм наставничества.4.Информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программ. | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов |
| Формирование базы наставляемых | 1.Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных направляемых. | Формирование базы наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | 1.Работа с внутренними ресурсами 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, спортивных секций); педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта;  родителей обучающихся – активных участников родительских советов.2.Работа с внешними ресурсами по формированию базы из числа: выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; сотрудников городских предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников | 1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 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.2.Зафиксировать сложившиеся пары в специально базе кураторов. | Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы. |
| Организация хода наставнической программы | 1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так,чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.2.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 мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершение программы наставничества | 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. |

**5.Формы наставничества в МАОУ СОШ №72**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 3 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МАОУ СОШ №72 в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик».

# 5.1.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 проектах.
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, обладающий и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.- Ученик демонстрирующий высокие образовательные результаты- Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований | 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 отстранённый от коллектива | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Успевающий - неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов. |
|  «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 программ наставничества в форме «Ученик – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Представление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует своюпричастность школьному сообществу. | Поощрение на ежегодной церемонии «Успех года». |

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

# Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в наставляемых классах.

**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 коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | -Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет)испытывающий трудности с организациейучебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другимипедагогами, родителями. |  - Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.- Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |

|  |
| --- |
| **Типы наставников** |
| **Наставник-консультант** | **Наставник - предметник** |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную 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 сочетаемый 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 вформе «Учитель – учитель». | Педагогический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов ипедагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование.Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие впрограмме наставничество. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |

* 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.

1. 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 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. |  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 коммуникативных, 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. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознаноподходят к выбору профессий. | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |

**6.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;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

#  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 координатор 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.

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

**Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

* мотивационно-личностный 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 чертучастников.

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.

**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.

**7. 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.
* Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.