## Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

## Раково – Таврическая средняя общеобразовательная школа №6

## (МБОУ Раково-Таврическая СОШ №6)

**Программа** **целевой** **модели** **наставничества** **в** **МБОУ** **Раково-Таврическая СОШ №6**

**1.** **Пояснительная** **записка**

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ Раково-Таврическая СОШ №6, 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".

**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 МБОУ Раково-Таврической СОШ №6,

*Создание целевой модели наставничества МБОУ Раково-Таврической СОШ №6, 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.

**2.** **Нормативные** **основы** **целевой** **модели** **наставничества**

Нормативные правовые акты международного уровня

• Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.

• 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.

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 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

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

практик обмена опытом между обучающимися.

**Нормативные** **правовые** **акты** **МБОУ** Раково-Таврической СОШ №6

Устав МБОУ Раково-Таврической СОШ №6

Программа развития Раково-Таврической СОШ №6

Отчет о результатах самообследования деятельности Раково-Таврической СОШ №6

Положение о педагогическом совете

Положение о методическом совете

**Задачи целевой модели наставничества МБОУ Раково-Таврической СОШ №6**

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

Разработка и реализация программ наставничества.

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

Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

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

Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства

педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования

**Ожидаемые** **результаты** **внедрения** **целевой** **модели** **наставничества**

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

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.

Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

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

Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

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

Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

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

Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

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

Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

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

Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

**Кадровая система реализации целевой модели наставничества Раково-Таврической СОШ №6**

В 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

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:

•У из числа обучающихся:

о проявивших выдающиеся способности;

о демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты; о с ограниченными возможностями здоровья; о попавших в трудную жизненную ситуацию; о имеющих проблемы с поведением;

о не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива У из числа педагогов:

о молодых специалистов;

о находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

о находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; о желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

• Формирование базы наставников из числа:

о обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; о педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

о родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов; о выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; о сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;

о успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; о ветеранов педагогического труда.

работа направленная на привлечение

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы  Подготовка условий для запуска программы наставничества | Мероприятия  Создание благоприятных условий для запуска программы.  Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.  Информирование  выбор форм наставничества. | Результат  Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |

2.Собеседование с

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Формирование базы наставляемых | Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированная база 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 (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);  • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;  • родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.  2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы  тавников из числа:  • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;  •  успешных предпринимателей | Формирование базы наставников, которые потенциально  могут участвовать как в текущей программе наставничества, 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. | 1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. |

•

итоговую встречу.

мониторинга

Формирование наставнических пар/групп

Организация хода наставнической программы

Завершение программы наставничества

наставниками. 3.Программа обучения.

Провести общую встречу с участием Сформированны

всех отобранных наставников и всех наставнически пар /

наставляемых в любом формате. группы, готовы

Зафиксировать сложившиеся пары в продолжит работ в

специальной базе куратора. рамка программы Закрепление гармоничных и Мониторинг: продуктивных отношений в• сбор обратной связи от наставнической паре/группе так, чтобынаставляемых - для они были максимально комфортными,мониторинга динамики стабильными и результативными длявлияния

обеих сторон. Работа в каждо программы на паре/группе включает: наставляемых;

• встречу-знакомство, • сбор обратной связи от

• наставников, наставляемых

• встречу-планирование, и кураторов - для • комплекс последовательных встреч, эффективности реализации

1.Подведение итогов Собраны лучшие работы каждой пары/группы. наставнические практики. 2. Подведение итогов Поощрение наставников. программы школы.

3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.

**5. Формы наставничества Раково-Таврической СОШ №6**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 3 форм 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.

**Результаты:**

Цель

Обмен навыками для достижения целей.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Формы взаимодействия  «Успевающий - неуспевающий» |  | Достижение лучших образовательных результатов. |
|  |
| «Лидер - пассивный» | | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. |
|  |  | |
| «Равный - равному»  «Адаптированный неадаптированный» |  | Адаптация к новым условиям обучения. |
| - |

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.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** | |
|  | | Активный  Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |
| Кто может быть  • Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.  • 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. | Пассивный  Социально или ценностно -дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. |

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

**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.  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. | Обучение проводится куратором.  Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп.    Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | После личных встреч, обсуждения вопросов.  Назначения куратором.  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 школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

**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:**

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.

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

**3.** Улучшение психологического климата в образовательной организации.

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

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

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

**7.** Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами. **8.** Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований,

методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наставник**    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. | | **Наставляемый** | |
| **Молодой**  **специалист**  Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),  испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. | **Педагог** |
| Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, 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 решение конкретных психолого -педагогичексих 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**  «Опытный педагог - молодой специалист» | **Цель**  Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. |
| «Опытный классный | Поддержка для приобретения необходимых |

|  |  |
| --- | --- |
| руководитель - молодой специалист» | 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»**

Представление программнаставничествавПедагогическийсовет.Методическийсовет.

**Этапы реализации.**    **Мероприятия**

форме «Учитель - учитель».

Проводится отбор наставников из числаАнкетирование**.** Использование базы активных и опытных педагогов и педагогов,наставников.

самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.

Обучение наставников. Проводится при необходимости.

Проводится отбор педагогов,Анкетирование**.** Листы опроса. испытывающий профессиональныеИспользование базы наставляемых. проблемы, проблемы адаптации и

желающих добровольно принять участие в программе наставничества.

Формирование пар, групп. После встреч, обсуждения вопросов.

Повышение квалификации наставляемого,Тестирование. Проведение мастер - классов, закрепление в профессии. Творческаяоткрытых уроков.

деятельность. Успешная адаптация.

Рефлексия реализации формыАнализ эффективности реализации наставничества. программы.

Наставник получает уважаемый иПоощрение на педагогическом совете или заслуженный статус. методический совете школы.

**5.3.** **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.

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.

Активная жизненная позиция.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник**  Кто может быть.  • Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.  •  • 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. | **Наставляемый** | |
| **Активный**  Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения,  самосовершенствованию, получению новых навыков. | **Пассивный**  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. |

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»**

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия**  «Активный профессионал -равнодушный потребитель» | **Цель**  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»**

**Мероприят**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации**  Представление программ наставничества в форме «Учитель - ученик». | Ученическаяконференция.**ия** |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |

Обучение наставников.

|  |  |
| --- | --- |
| представителей благодарных выпускников. |  |
| Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника». |
| 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. Осознано подходят к выбору профессий. | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес - плана. Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника. |

**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.

**6.1.** **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.

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.

|  |  |
| --- | --- |
| **6.2.** | **Мониторинг** **и** **оценка** **влияния** **программ** **на** **всех** **участников** |
| **Этап** **2.** | |

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;

• 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 районном 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 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.