**РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ Петрозаводского ГОРОДского округа**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 46»**

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МОУ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 46»**

* 1. **Пояснительнаязаписка.**

Настоящая целевая модель наставничества МОУ «Средняя школа № 46», 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 МОУ «Средняя школа № 46».

Создание целевой модели наставничества в МОУ «Средняя школа № 46» 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 ожидаемыхрезультатов.

**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 самосовершенствованиянаставляемого.

**Координатор -** сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программынаставничества.

**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 образовательныхорганизациях.

**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 инаставляемым.

**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 социальныхсетях.

**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 образовательныммаршрутом.

**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 ит.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 моделинаставничества.

# Нормативные правовые акты МОУ «Средняя школа № 46»

* + Устав
	+ Программа развития
	+ Отчет о результатах самообследования деятельности
	+ Положение о педагогическомсовете
	+ Положение о методическомсовете

# Задачи целевой модели наставничества МОУ «Средняя школа № 46»

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программнаставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программенаставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программахнаставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества вшколе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучшихпрактик.
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 дополнительногообразования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочныхипсихологическикомфортныхкоммуникацийнаосновепартнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытныхспециалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическомколлективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков иметакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитиюучащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемостиучащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационныемероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональнойреализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьногосообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иныхвозможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социальногодвижения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные исоциальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностямиздоровья.
	1. **Структурауправленияреализациейцелевоймоделинаставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровниструктуры | Направлениядеятельности. |
| Региональныйоргануправленияобразованием | Осуществление государственного управление в сфере образования.Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества;Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества. |
| Региональныйинститутповышенияквалификации | Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистовСодействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д. |
| Школа | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. Реализация программ наставничества.Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программнаставничества. |
| Координатор м кураторы | Формирование базы наставников инаставляемых.Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведенияобучения).Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.Контроль проведения программнаставничества.Участие в оценке вовлеченности в различные формынаставничества.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализациимодели.Мониторинг результатов эффективности реализации целевой моделинаставничества. |
| Наставники | Реализациянаставническогоцикла.  |

# 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,приобретаетновыйопытиразвиваетновыенавыкиикомпетенции.
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 самосовершенствованиянаставляемого.
3. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом.организацию всего цикла программынаставничества.
4. 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 базынаставляемых:
	+ из числаобучающихся:
		- проявивших выдающиесяспособности;
		- демонстрирующий неудовлетворительные образовательныерезультаты;
		- с ограниченными возможностямиздоровья;
		- попавших в трудную жизненнуюситуацию;
		- имеющих проблемы споведением;
		- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных отколлектива
	+ из числапедагогов:
		- молодыхспециалистов;
		- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
		- находящихся в процессе адаптации на новом местеработы;
		- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями ит.д.
* Формирование базы наставников изчисла:
* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационныхвопросах;
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющихсоветов;
* выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
* сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
* успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свойопыт;
* ветеранов педагогическоготруда.

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 (законныхпредставителей).

* 1. **Этапы реализации целевой модели наставничества в** МОУ «Средняя школа № 46»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запускапрограммы.
2. Сбор предварительных запросов от потенциальныхнаставляемых.
3. Выбор аудитории для поиска наставников.
4. Информирование и выбор форм наставничества.
5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.
 | Дорожная карта реализации наставничества.Пакет документов. |
| Формированиебазынаставляемых | 1. Выявление конкретных проблем, обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.
2. Сбор и систематизация запросов от потенциальныхнаставляемых.
 | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формированиебазынаставников | **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 поинтересам,
* 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 управляющихсоветов,
* организаторов досуговой деятельности в образовательной организации идругих
* представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

**Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированиюбазы****наставниковизчисла:*** выпускников, заинтересованных в поддержке своейшколы;
* сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовкебудущих
* кадров (возможно пересечение с выпускниками);
* успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют
* потребностьпередатьсвойопыт;
* представители других организаций, с которыми есть партнерскиесвязи.
 | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучениенаставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретнойпрограммы.
2. Обучение наставников для работы снаставляемыми.
 | 1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.
2. Собеседование с наставниками
3. Программаобучения.
 |
| Организацияходанаставническойпрограммы | 1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так,

чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.1. Работа в каждой паре/группе включает:
* встречу-знакомство,
* пробнуюрабочуювстречу,
* встречу-планирование,
* комплекспоследовательныхвстреч,
* итоговуювстречу.
 | **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.
 |
| Завершениепрограммынаставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.
2. Подведениеитоговпрограммышколы.
3. Публичное подведение итогов и популяризацияпрактик.
 | * Собранылучшиенаставническиепрактики.
* Поощрениенаставников.
 |

* 1. **Формы наставничества в** МОУ «Средняя школа № 46»

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

Исходя из образовательных потребностей МОУ «Средняя школа № 46»выбраны следующие формы наставничества:

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 лидерскогопотенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивныхрезультатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиямсреды.
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 образовательныепроцессы.
2. Повышение успеваемости вшколе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы вцелом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательныхпроектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видахучета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллективаобучающихся.

# Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Ктоможетбыть. | **Пассивный** | **Активный** |
| * Активный ученик,
 | Социальноилиценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующийнеудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненныйот коллектива. | Обучающийся с особыми |
| обладающийлидерским | образовательными |
| и организаторскими | потребностями, |
| качествами, | нуждающийся в |
| нетривиальностью | профессиональной |
| мышления. | поддержке или ресурсах |
| * Ученик,

демонстрирующийвысокие | для обмена мнениями иреализации собственныхпроектов. |
| образовательные |  |
| результаты. |  |
| * Победительшкольныхи
 |  |
| региональныхолимпиад |  |
| исоревнований. |  |
| * Лидер класса или
 |  |
| параллели, |  |
| принимающийактивное |  |
| участие в жизнишколы. |  |
| * Возможный участник
 |  |
| всероссийскихдетско – |  |
| юношескихорганизаций |  |
| иобъединений. |  |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Формывзаимодействия | Цель |
| «Успевающий –неуспевающий» | Достижениелучшихобразовательныхрезультатов. |
| «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»

|  |  |
| --- | --- |
| Этапыреализации. | Мероприятия |
| Представление программ наставничества вформе «Ученик – ученик». | Ученическаяконференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование. Использование базынаставников. |
| Обучениенаставников. | Обучениепроводитсякуратором. |
| 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 программенаставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базынаставляемых. |
| Формированиепар, групп. | После личных встреч, обсуждениявопросов. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация иосознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшениепоказателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексияреализацииформынаставничества. | Анализэффективностиреализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует своюпричастность школьному сообществу. | Поощрениенаученическойконференции. |

**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 профессиональнойдеятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своейдеятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательнойорганизации.
5. Ускорить процесс профессионального становленияпедагога.

# Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагоговв педагогическую работу и культурную жизнь образовательнойорганизации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогическогопотенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательнойорганизации.
4. Повышение уровня удовлетворенности всобственной работой иулучшение психоэмоционального состоянияспециалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательногоучреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефныхнаставляемых классах игруппах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительскимсообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)

#

# Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Молодойспециалист** | **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 школьногосообществ.
* Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативныминавыками,

хорошоразвитойэмпатией. | 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. |
| **Типынаставников** | 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 самостоятельнуюработу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическуюподдержкупреподаванияотдельныхдисциплин. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формывзаимодействия** | **Цель** |
| «Опытныйпедагог – молодойспециалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков изакрепления на местеработы. |
| Руководитель – молодойспециалист» | Приобретение профессиональных навыков в работе с класснымколлективом и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающийпроблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагогноватор – консервативныйпедагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| «Опытныйпредметник – неопытныйпредметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету. |
| Руководитель – молодойспециалист» | Приобретение профессиональных навыков в работе с класснымколлективом и закрепления на месте работы. |

#

# Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапыреализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Учитель – учитель». | Педагогическийсовет. Методическийсовет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов ипедагогов, самостоятельно выражающих желание помочьпедагогу. | Анкетирование**.** Использование базынаставников. |
| Обучениенаставников. | Проводитсяпринеобходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участиевпрограмменаставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базынаставляемых. |
| Формированиепар, групп. | Послевстреч, обсуждениявопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческаядеятельность. Успешнаяадаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытыхуроков. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете илиметодический совете школы. |

# Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Молодойспециалист** | **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 школьногосообществ.
* Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативныминавыками,

хорошоразвитойэмпатией. | 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. |
| **Типынаставников** | 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 самостоятельнуюработу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическуюподдержкупреподаванияотдельныхдисциплин. |

**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 навыковмолодежи.

# Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненныхориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущее профессиональной реализации.

# Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшейшколе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочныхмероприятий.
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 благодарныхвыпускников.

# Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Ктоможетбыть. | **Активный** | **Пассивный** |
| * Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.
* Активнаяжизненнаяпозиция.
* 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, родительобразовательногоучреждения.
 | 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»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формывзаимодействия** | **Цель** |
| «Активныйпрофессионал – равнодушныйпотребитель» | Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанноговыбора образовательной и карьерной траектории. |
| «Коллега – молодойколлега» | 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»

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапыреализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик». | Ученическаяконференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников. | Анкетирование**.** Использованиебазынаставников. |
| Обучениенаставников. | 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 образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя врамкахшкольнойпрограммы. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базынаставляемых. |
| Формированиепар, групп. | Личные встречи или групповая работа вформате «быстрыхвстреч». |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество.Осознаноподходят к выбору профессий. | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определениеобразовательнойтраектории. |
| Рефлексияреализацииформынаставничества. | Анализэффективностиреализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженныйстатус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо напредприятие или организацию наставника. |

1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программынаставничества**

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

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 своейдеятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программынаставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательныхрезультатов.

# 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 программынаставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций илииндивидов.

# Задачи мониторинга:

* + сбор и анализ обратной связи от участников (методанкетирования);
	+ обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личностинаставника;
	+ контроль хода программынаставничества;
	+ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
	+ определение условий эффективной программынаставничества;
	+ контроль показателей социального и профессиональногоблагополучия.

# Оформление результатов.

ПорезультатамопросаврамкахпервогоэтапамониторингабудетпредоставленSWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредствоманкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ктрем 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.

**9.2Мониторинг 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 уровнявовлеченностиобучающихся образовательную деятельность;
* качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
* динамику образовательных результатов сучетом 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 участниковпрограммы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества измененийв освоении обучающимися образовательныхпрограмм).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

# Задачи мониторинга:

* + научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личностинаставника;
	+ экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личностинаставника;
	+ определение условий эффективной программынаставничества;
	+ анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировоквовсеэтапыреализациипрограммывсоответствиисрезультатами;
	+ сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемойпрограммы;
	+ сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемойпрограммы.

# 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 ведущаяроль.

**Мероприятия по популяризации роли наставника:**

* Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьномуровне.
* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральномуровнях.
* Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара»,«Наставник+";
* Награждение школьными грамотами "Лучшийнаставник"
* Благодарственные письма родителям наставников из числаобучающихся.
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.