**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение**

**основная общеобразовательная школа с.Тугур**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**  **Председатель ПК**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО**  **«31» августа 2021** | **РАССМОТРЕНО**  **на заседании педагогического совета**  **«31» августа 2021** | **УТВЕРЖДЕНО**  **Директор МКОУ ООШ с.Тугур**  **\_\_\_\_\_\_О.К.Чепалова**  **«31» августа 2021** |

***Программа целевой модели наставничества в МКОУ ООШ с.Тугур***

на период 2021/2025 годы

**2021**

**1. Пояснительная записка**

       Настоящая целевая модель наставничества в филиале МКОУ ООШ с.Тугур, осуществляющего образовательную деятельность по 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  МКОУ ООШ с.Тугур.

Создание целевой модели наставничества МКОУ ООШ с.Тугур 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 Российской Федерации**

* Указа Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака  
  отличия «За наставничество»;
* Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
* Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в  
  Российской Федерации» (с последующими изменениями);
* Распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об  
  утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
* Стратегии развития волонтерского движения в России, утвержденной на  
  заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010г.);
* Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённой Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;
* Распоряжение Правительства РФ от 12.11.2020 № 2945-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2021 - 2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
* Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на  
  период до 2025 года, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
* 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, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
* Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае (утверждена распоряжением Министерства образования и науки Хабаровского от 10 сентября 2020 г. № 887);
* Распоряжения Правительства Хабаровского края от 30.04.2020 № 461 «Об участии края в реализации проектов автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»»;
* Распоряжения Правительства Хабаровского края от 13.05.2020 № 473-рп «О закреплении компетенций «Ворлдскиллс Россия» за органами исполнительной власти Хабаровского края»;
* Распоряжения Правительства Хабаровского края от 07.10.2019 № 840-рп «О национальном проекте "Образование" в Хабаровском крае: подготовка кадров для промышленного роста»;
* Государственной программы Хабаровского края «Развитие молодежной политики в Хабаровском крае» (утверждена постановлением Правительства Хабаровского края от 05.12.2016 № 445-пр);
* Распоряжения министерства образования и науки Хабаровского края от 29.05.2020 № 530 «О проведении краевого смотра-конкурса «Работай в Хабаровском крае»;
* Комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования Хабаровского края, на 2020–2024 годы (утвержден распоряжением Правительства Хабаровского края от 31.03.2020№ 300-рп);
* Регионального проекта «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (паспорт проекта утвержден Губернатором Хабаровского края, председателем комиссии Правительства Хабаровского края по стратегическому развитию, отбору государственных программ и проектов 13.12.2018);
* Плана мероприятий по реализации дорожной карты внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста Хабаровского края (утвержден распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 18.01.2017 № 40).

**Нормативные правовые акты МКОУ ООШ с.Тугур**

• Устав МКОУ ООШ с.Тугур

• Программа развития  МКОУ ООШ с.Тугур

• Отчет о результатах самообследования деятельности МКОУ ООШ с.Тугур

• Положение о педагогическом совете

• Положение о методическом совете

**3. Задачи целевой модели наставничества МКОУ ООШ с.Тугур**

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

2. Разработка и реализация программ наставничества.

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

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

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

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

7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

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

**4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

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

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

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

4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

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

6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

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

11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

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

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

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

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

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

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

**Кадровая система реализации целевой модели наставничества МКОУ ООШ с.Тугур**

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.

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:

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

**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;

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

 о ветеранов педагогического труда.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | Создание благоприятных условий для запуска программы.  Сбор предварительных запросов. Информирование. Выбор форм наставничества. | Дорожная карта  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 наставляемых. | Сформированная  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  • 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. | Формирование базы  наставников, которые  потенциально  могут участвовать как в  текущей программе  наставничества, так и в  будущем. |
| Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, подходящих под  конкретные программы;  помощь в обучении с  наставляемыми | 1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми  потенциальными наставниками. 2.Собеседование  3. Обучение |
| Формирование  наставнических  пар/групп | 1.      Провести общую  встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.  2. Зафиксировать  сложившиеся пары в  специальной базе куратора. | Сформированные наставнические пары /  группы, готовые  продолжить работу в  рамках программы |
| Организация  хода  наставнической  программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и  результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:  • встречу-знакомство,  • пробную рабочую встречу,  • встречу-планирование,  • комплекс  последовательных встреч,  • итоговую встречу. | Мониторинг:  • сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;  • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для  мониторинга  эффективности реализации |
| 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 МКОУ ООШ с.Тугур**

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:

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 дезадоптацией.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наставник | Наставляемый | | |
| Активный | | Пассивный |
| • Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.  • Ученик, демонстрирующий высокие образовательные  результаты.  • Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.  • Лидер класса,  принимающий активное участие в жизни школы.  • Возможный участник всероссийских детско - юношеских организаций и объединений. | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. | | 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 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. | 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 участника 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.  **Наставник-консультант**  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.  **Наставник-предметник**  Опытный педагог  одного и того же  предметного  направления, что  и молодой учитель, способный  осуществлять всестороннюю  методическую  поддержку преподавания  отдельных дисциплин*.* | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. | 1.Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.  2.Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |

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

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

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

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

**5.3. Форма наставничества «Учитель - ученик»**

**Цель**- успешное формирование у учеников младшей и средней 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 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 средних 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 | |
| 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. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель - ученик». | Ученическая конференция |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, | Анкетирование**.**Использование базы наставников. |
| Обучение наставников |  |
| 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. 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 анализ реализуемой программы наставничества.

      Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

     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.

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

**Этап 2.**

      Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

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

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

**Цели мониторинга в**лияния 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  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.

• 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

***План взаимодействия пары наставник-наставляемый* раскрывает:**

План мероприятий по взаимодействию пары

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №пп | Мероприятие | Дата | Цель | Планируемый результат | Форма отчетности | Срок отчетности |
|  | консультации |  |  |  |  |  |
|  | взаимопосещения уроков |  |  |  |  |  |
|  | … |  |  |  |  |  |

План работы наставника

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №пп | Дата | Мероприятие | Цель | Планируемый результат | Форма отчетности | Срок отчетности | Примечания |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |

План работы наставляемого

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №пп | Дата | Мероприятие | Цель | Планируемый результат | Форма отчетности | Срок отчетности | Примечания |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

План работы куратора

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №пп | Дата | Мероприятие | Цель | Планируемый результат | Форма отчетности | Срок отчетности | Примечания |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

План работы лица, законного представителя наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

***Перечень мероприятий, регламентирующих реализацию программы наставничества.***

*формы и условия поощрения наставника;*

*условия публикации результатов программы наставничества на сайтеобразовательной организации (организаций-партнеров);*

*участие в конкурсах лучших практик наставничества.*

***Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества****.*

*Положение о наставничестве в муниципальном районе;*

*приказ директора школы о назначении наставника;*

*соглашения между наставником и наставляемым, а также законнымипредставителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;*

*журнал наставника;*

*отчеты о деятельности наставника и наставляемого;*

*анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого;*

*протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;*

*согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.*