**Муниципальное общеобразовательное учреждение «Основная школа № 73»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Принятана заседании педагогического совета МОУ школы № 73протокол № 4 от 03.03.2022 |  | Утвержденаприказом по МОУ школе № 73 от 03.03.2022 № 50Директор школы Е.В. Буева |
|  |  |  |

ПРОГРАММА

ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

г. Ярославль

2022 г.

**Пояснительная записка**

Настоящая целевая модель наставничества МОУ школы № 73, осуществляющей 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 школы № 73

 **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 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 (законные представители), выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

1. **Нормативные основы целевой модели наставничества**

 Нормативные правовые акты международного уровня:

 - [Конвенция о правах ребенка,](http://docs.cntd.ru/document/1900759) одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированная [Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559 - 1](http://docs.cntd.ru/document/9009714);

 - Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);

 - Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

 **Нормативные правовые акты Российской Федерации:**

 - [Конституция Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937);

 - [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской»;](http://docs.cntd.ru/document/902389617)

 - Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

 - [Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420237592), утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р](http://docs.cntd.ru/document/420237592);

 - [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420277810) (утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р](http://docs.cntd.ru/document/420277810)):

 - [Гражданский кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9027690);

 - [Трудовой кодекс Российской Федерации;](http://docs.cntd.ru/document/901807664)

 - [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности](http://docs.cntd.ru/document/9012847) [и благотворительных организациях»](http://docs.cntd.ru/document/9012847);

 - [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;](http://docs.cntd.ru/document/9011562)

 - [Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»](http://docs.cntd.ru/document/9015223);

 - Распоряжение Министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

 **Нормативные правовые акты МОУ школы № 73:**

- Устав;

- Программа развития;

- Положение о педагогическом совете;

- Положение о методическом совете.

1. **Задачи целевой модели наставничества МОУ школы № 73**

1. Разработать и реализовать мероприятия «дорожной карты» внедрения целевой модели.

2. Разработать и реализовать программы наставничества.

3. Реализовывать кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

4. Материально обеспечить реализацию программ наставничества.

5. Осуществлять персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

6. Провести внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества в школе.

7. Сформировать базу данных Программы наставничества и лучших практик.

8. Обеспечить условия 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 обучающихся.

7. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.

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. Формирование 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 обучающихся, 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.

* 1. **Структура управления реализацией целевой модели наставничества**

**МОУ школы № 73**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности |
| Департамент образования Ярославской области | 1. Осуществляет государственное управление в сфере образования.
2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества.

3. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества. |
| Департамент образования мэрии города Ярославля | 1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества.2. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально - технических ресурсов и кадрового потенциала МОУ школы № 73, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.3. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью. |
| МОУ школа № 73 | 1. Разрабатывает и утверждает комплект нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МОУ школы № 73.
2. Разрабатывает целевую модель наставничества МОУ школы № 73.
3. Разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения целевой модели МОУ школы № 73.
4. Реализует программы наставничества.

5. Реализует кадровую политику в программе наставничества.6. Назначает куратора внедрения целевой модели наставничества МОУ школы № 73.7. Обеспечивает материально реализацию программ наставничества. |
| Куратор целевой модели наставничества МОУ школы № 73 | 1. Формирует базу наставников и наставляемых.2. Организует обучение наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).3. Контролирует процедуру внедрения целевой модели наставничества.4. Контролирует проведение программ наставничества.5. Участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.6. Решает организационные вопросы, возникающие в процессе реализации модели.7. Проводит мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества. |
| Наставники и наставляемые | Осуществляют наставничество в следующих формах:- «Ученик - ученик»;- «Учитель - учитель»;- «Учитель - ученик». |

* 1. **Кадровая система реализации целевой модели наставничества МОУ школы № 73**

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. наставляемый;

2. наставник;

3. куратор.

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

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

 Формирование базы наставляемых:

 1. из числа обучающихся:

 - проявивших выдающиеся способности;

 - демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;

 - с ограниченными возможностями здоровья;

 - попавших в трудную жизненную ситуацию;

 - имеющих проблемы с поведением;

 - не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива;

 2. из числа педагогов:

 - молодых специалистов;

 - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

 - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

 - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ - компетенциями и т.д.

 Формирование базы наставников из числа:

 - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

 - педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

 - выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

 - сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
 - успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

 - ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

* + - 1. **Этапы реализации целевой модели наставничества МОУ школы № 73**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.
2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
3. Выбор аудитории для поиска наставников.
4. 4. Информирование и выбор форм наставничества.
 | Дорожная карта реализации наставничества.Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.
2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
 | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | 1. Работа по формированию базы из числа:- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, спортивных секций);- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.
2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.
 | 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми

потенциальными наставниками.1. Собеседование. с наставниками.
2. Программа обучения.
 |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. 1. Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.
2. 2. Фиксация сложившихся пар в специальной базе куратора.
 | Сформированные наставнические пары. / группы, готовые продолжить работу в рамках программы |
| Организация хода наставнической программы. | 1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.Работа в каждой паре/группе включает:- пробную рабочую встречу,- встречу-планирование,- комплекс последовательных встреч,- итоговую встречу. | Мониторинг:- сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.
2. Подведение итогов программы школы.

 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Сформирована база лучших наставнических практик. Поощрение наставников. |

* + - 1. Формы наставничества МОУ школы № 73

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

 Исходя из образовательных потребностей МОУ школы № 73 в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «ученик - ученик», «учитель - учитель», «учитель - ученик».

* + - * 1. **Форма наставничества «ученик - ученик».**

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

 **Задачи:**

 1. Помощь в реализации лидерского потенциала.

2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.

3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

 **Результат:**

 1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.

 2. Повышение успеваемости в школе.

 3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.

4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

6. Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета.

7. Снижение количества жалоб от родителей (законных представителей) обучающихся и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

 **Характеристика участников формы наставничества «Ученик - ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Кто может быть | **Пассивный** | **Активный** |
| 1. Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами.2. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.3. Победитель различных олимпиад и соревнований. | Социально или ценностно- дезориентированный обучающийся на более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке при реализации собственных проектов. |

 Возможные варианты программы наставничества «Ученик - ученик».

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

**Схема реализации формы наставничества «Ученик - ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Ученик - ученик». | Ученическая конференция. |
| Отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. |  Обучение, проводимое куратором. |
| Отбор обучающихся, 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. | Личные встречи. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена его 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.Наставляемый чувствует свою причастность к школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

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

 **Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня; 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 результативной образовательной деятельности.

 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 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 наставляемому 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** | **Наставляемый** |
| **Молодой специалист** | **Педагог** |
| 1. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи.2. Педагог, склонный к активной общественной работе.3. Педагог, обладающий лидерскими и организаторскими навыками. | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией образовательной деятельности, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями (законными представителями) обучающихся. | 1. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить 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 необходимыхпрофессиональных навыков в работе с классным коллективом и закреплении на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор - консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| «Опытный предметник - неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Учитель - учитель». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи. |
| 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 наставника на педагогическом совете или методический совете школы. |

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

 **Цель** - успешное формирование у обучающихся школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

 **Задачи**:

1. Помочь обучающимся 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 школе.

 2. Численный рост участников формы наставничества «Учитель - учитель».

 3. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах.

 4. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель - ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Кто может быть | **Активный** | **Пассивный** |
| Неравнодушный профессионал  | Социально активный школьник с особыми образовательными | Плохо мотивированный, дезориентированный |
|  | потребностями, | школьник, не имеющий |
|  | мотивированный к | желания самостоятельно |
|  | расширению круга | выбирать образовательную |
|  | общения, | траекторию, мало |
|  | самосовершенствованию, | информированный о |
|  | получению новых | карьерных и образовательных |
|  | навыков. | перспективах, равнодушный |
|  | к процессам внутри школы |
|  | и ее сообществам. |

Возможные варианты программы наставничества «Учитель - ученик»

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель - ученик». | Ученическая конференция. |
| Отбор наставников из числа активных и опытных учителей. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программы наставничествапри необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника». |
| Отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. а также обучающихся с особыми образовательными потребности, не имеющих возможности реализовать себя в рамках школьной программы. | Анкетирование**.** Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых.  | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес - плана. Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия наставничества. | реализации | формы | Анализ программы. | эффективности | реализации |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. |

**9. 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:

 - оценка качества процесса реализации программы наставничества;

 - оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.1. 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.

Задачи мониторинга:

1. Организовать сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования).

2. Обосновать требования к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника.

3. Осуществлять контроль хода программы наставничества.

4. Описать особенности взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых).

5. Определить условия эффективной программы наставничества.

6. Осуществлять 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.

**9.2.** **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.

 **Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

 1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

 2. Оценка динамики характеристик образовательной деятельности (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

 3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

 **Задачи мониторинга:**

**-** научно и практически обосновать требования к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

**-** экспериментально подтвердить необходимость выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

**-** определить условия эффективной программы наставничества;

**-** проанализировать эффективность предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

**-** сравнить характеристики образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;

**-** сравнить изучаемые личностные характеристики (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

**10. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

 К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

 Мероприятия по популяризации роли наставника:

 - Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

 - Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

 - Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».

 - Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».