**Целевая модель наставничества**

 **в МБОУ СШ с. Преображенье Измалковского района**

* **Пояснительная записка**

**Настоящая система (целевая модель) наставничества** разработана в целях достижения результатов проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование».

**Целью системы (целевой модели) наставничества** является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации
в современных условиях неопределенности; создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее – педагоги), молодых специалистов.

Создание целевой модели наставничества 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.

**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 образовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Методология наставничества –** система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющим 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. Применятся, 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 разновидностей буллинга – кибербуллинг, травляв социальных сетях.

**Метакомпетенции** - способности формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**2. Нормативные основы целевой модели наставничества**

**Нормативные правовые акты международного уровня**

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

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

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

**Нормативные правовые акты Российской Федерации**

- Конституция Российской Федерации.

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

- Гражданский кодекс Российской Федерации.

- Трудовой кодекс Российской Федерации.

- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях" .

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

- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7 -ФЗ "О некоммерческих организациях".

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

**3. Задачи системы (целевой модели) наставничества:**

* *содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников*, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
* *обеспечивать соответствующую помощь* в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
* *оказывать методическую помощь*в реализации различных форм
и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
* *способствовать формированию единого научно-методического сопровождения* педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих **принципах**:

* *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо
от ролевой позиции в системе наставничества;
* *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
* *принцип вариативности* предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
* *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества
с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования
на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

**4. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации и возможные риски**

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

* непрерывный профессиональный рост, личностное развитие
и самореализацию педагогических работников;
* рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
* развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста
в условиях цифровизации образования;
* методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
* цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
* обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Для оценки эффективности наставнической деятельности можно **рекомендовать мониторинг, состоящий из двух этапов.**

**1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества**, который оценивает:

− результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

− эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

− процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;

− динамику успеваемости обучающихся;

− динамику участия обучающихся в олимпиадах;

− социально-профессиональную активность наставляемого и др.

**2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.**

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

− улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

− повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

− степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;

− качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

− увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

При внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях *возможны следующие риски*.

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.

2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.

3. Низкая мотивация наставников.

4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.

5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.

6. Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

**5. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества**

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 либо организации
из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора
с двумя базами**:** базой наставляемых и базой наставников**.** Формирование этих баз осуществляется директором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

 **Формирование базы наставляемых:**

 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

 **из числа педагогов:**

- молодых специалистов;

- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

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

 **Формирование базы наставников из числа:**

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

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

- родителей обучающихся;

- ветеранов педагогического труда.

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

**6. Этапы реализации Целевой модели наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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. Формирование базы из числа: - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - родителей обучающихся - активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.  | Сформированная база 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.Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Формирование пар с занесением в базу | Сформированные наставнические пары/ группы |
| 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. Публичное подведение итогов и популяризация практик.  | Обмен наставническими практиками. Поощрение наставников.  |

**7. Формы наставничества**

 Исходя из потребностей образовательной организации,
 в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «ученик-ученик», «учитель – учитель», «учитель – ученик».

**Форма наставничества «ученик – ученик»**

Предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

**Цель -**  разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

**Задачи:**

- помощь в реализации лидерского потенциала;

- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;

- развитие гибких навыков и метакомпетенций;

- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;

- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;

- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

**Ожидаемый результат:**

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;

- повышение качества знаний обучающихся;

- улучшение психоэмоционального фона внутри класса, школы в целом;

- получение стимула к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.



Характеристика участников формы наставничества «ученик-ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть** | **Пассивный** | **Активный** |
| Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных, муниципальных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией. | Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей 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 – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |

Возможные варианты программы наставничества «ученик-ученик»

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия  |
| Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик».  | Ученическая конференция.  |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.  | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.  |
| Обучение наставников.  | Обучение проводится куратором.  |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.  | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.  |
| 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.  |

**Форма наставничества «учитель – учитель»**

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы
от 0 до 3 лет), нового сотрудника (при смене места работы), педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, способным оказать разностороннюю поддержку.

**Цель:** успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня,
а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

 **Задачи**:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

- ускорить процесс профессионального становления педагога;

- формировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

**Ожидаемый результат:**

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Характеристика участников формы наставничества «учитель-учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть** | **Молодой специалист** | **Педагог** |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров).Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.  | Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| Типы наставников | Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| Наставник-консультант | Наставник-предметник |  |  |
| создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. | опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. |  |  |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный учитель – молодой специалист» | Поддержка для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы |
| «Опытный классный руководитель – молодой специалист» | Поддержка для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Оказание психоэмоциональной поддержки («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив |
| «Педагог-новатор – консервативный педагог» | Оказание помощи опытному представителю «старой школы» в овладении современными программами и цифровыми навыками и технологиями |
| «Опытный предметник –неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету  |



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

|  |  |
| --- | --- |
| Цель | Формы взаимодействия |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель» | Педагогический совет. Методический совет  |
| Анкетирование**.** Использование базы наставников  | Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу |
| 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 методическом совете школы  |

**Форма наставничества «Учитель - ученик»**

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

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.

2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.

3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.

4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

**Результат**:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.

2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.

3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.

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

5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем.

**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.  |

**8. 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.

**8.1. 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 выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цели мониторинга:**

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи мониторинга:**

• сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

• обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

• контроль хода программы наставничества;

• описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

• определение условий эффективной программы наставничества;

• контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT - анализ реализуемой программы наставничества.

 Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

 Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

 **8.2. 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.

**9. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

Поддержка системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном 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:

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

- Награждение грамотами «Лучший наставник».

- Благодарственные письма родителям (законным представителям) наставников из числа обучающихся.

**10. Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
| **Подготовка нормативной базы реализации** **Целевой модели наставничества** |
| Издание приказа о внедрении Целевой модели наставничества | Июль 2021 | Директор |
| Разработка и утверждение Положения о наставничестве | Август 2021 | Директор |
| Разработка и утверждение Целевой модели наставничества | Август 2022 | Директор |
| Разработка и утверждение дорожной карты по реализации Целевой модели наставничества | Август 2022 | Директор |
| **Подготовка условий для запуска программы наставничества** |
| Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества | Август 2022 | Директор |
| Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества | Сентябрь 2022 | Классные руководители |
| Информирование обучающихся образовательной организации о планируемой реализации программы наставничества | Сентябрь 2022 | Классные руководители |
| **Формирование базы наставляемых** |
| Сбор информации о профессиональных запросах педагогов | Октябрь 2022 | Заместитель директора, педагог-психолог |
| Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных | Октябрь 2022 | Заместитель директора |
| **Формирование базы наставников** |
| Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных | В течение года | Куратор целевой модели наставничества |
| Формирование базы наставников из числа педагогов. | В течение года | Куратор целевой модели наставничества |
| Формирование базы наставников из числа обучающихся | В течение года | Куратор целевой модели наставничества |
| **Отбор и обучение наставников** |
| Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | В течение года | Куратор целевой модели наставничества |
| Проведение собеседования с наставниками  | По мере необходимости | Куратор целевой модели наставничества |
| Подготовка материалов для проведения обучения наставников | По мере необходимости | Куратор целевой модели наставничества |
| Обучение наставников | По мере необходимости | Куратор целевой модели наставничества |
| **Организация и осуществление работы наставнических пар/групп** |
| Формирование наставнических пар/групп | В течение года | Куратор целевой модели наставничества |
| Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы | В течение года | Куратор целевой модели наставничества |
| Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу, продолжение поиска наставника/наставников | По мере необходимости | Куратор целевой модели наставничества |
| **Завершение наставничества** |
| Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества | В конце учебного года | Куратор целевой модели наставничества |
| Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества | В конце учебного года | Куратор целевой модели наставничества |