|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| и педагогов, участвующих в программах наставничества;* проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
* формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
* обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

**Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:**-измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;-улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;-плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;-адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;-измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;-рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;-снижение показателей неуспеваемости учащихся;-практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;-рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;-формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;-формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;-рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;-повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;-увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;-снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;-включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.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. Структура управления реализацией Программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ответственный исполнитель | Направления деятельности | Сроки исполнения |
| Ответственный исполнитель | Направления деятельности | Сроки исполнения |
| Директор | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.Разработка целевой модели наставничества.Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.Реализация кадровой политики в Программе наставничества.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества | Октябрь 2022 |
| Куратор Программы | Формирование базы наставников и наставляемых.Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.Контроль проведения программ наставничества.Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.Мониторинг эффективности целевой модели наставничества | Ноябрь-июнь 2022 |
| Наставники | Разработка и реализация индивидуальных планов развития.Реализация формы наставничества «Ученик – ученик».Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».Реализация формы наставничества «Студент – ученик» | В течение всего периода |
| Педагог-психолог | Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи | В течение всего периода |
| Наставляемые | Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником | В течение всего периода |

1. **Этапы реализац Программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| Подготовка условий для запуска Программы | Создание благоприятных условий для запуска Программы.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.Выбор аудитории для поиска наставников.Информирование и выбор форм наставничества.На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы | Дорожная карта реализации наставничества |
| Формирование базы наставляемых | 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, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.Обучение наставников для работы с наставляемыми | Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения |
| Формирование наставнических пар/групп | Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.Внесение сложившихся пар в базу 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 Программы |
| Завершение Программы | Подведение итогов работы каждой пары/группы.Публичное подведение итогов и популяризация практик.Подведение итогов Программы | Лучшие практики наставничества.Поощрение наставников |

4. **Кадровые условия реализации Программы**В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:***Куратор*** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.***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.***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.Реализация 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 сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:проявивших выдающиеся способности;демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;с ограниченными возможностями здоровья;попавших в трудную жизненную ситуацию;имеющих проблемы с поведением;не принимающих участия в жизни школы, отстраненных от коллектива. База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников: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.База наставников формируется из: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 – активных участников родительских или управляющих советов;ветеранов педагогического труда.База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).5. Формы наставничества МКОУ «Михайловская средняя общеобразовательная школа»Исходя из образовательных потребностей МКОУ «Михайловская средняя общеобразовательная школа», Программа предусматривает три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Студент – 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:**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 коммуникаций внутри образовательной организации.Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.Ожидаемый результат:Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.Повышение успеваемости в школе.Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.**Характеристика участников**

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений | Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов |

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

|  |  |
| --- | --- |
| Форма | Цель |
| Форма | 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 |

**Механизм реализации**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| 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 |
| Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных 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. Назначается 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, 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:**Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.Ускорить процесс профессионального становления педагога.Ожидаемый результат:Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.Улучшение психологического климата в школе.Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).**Характеристика участников**

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией | Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости |

**Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

|  |  |
| --- | --- |
| Форма | 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 |

Механизм реализации

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Представление программ наставничества в форме «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 | Обучающий семинар |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | Методический совет |
| 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 |

**5.3. Форма наставничества «Студент – ученик»****Цель**: успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования; улучшение образовательных результатов и мотивации; расширение метакомпетенций; появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.**Задачи:**Помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения.Развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.Укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.Ожидаемый результат:Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации.Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся.Снижение числа социально и профессионально дезориентированнных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах.Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программами наставничества направления подготовки.**Характеристика участников**

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.Участник образовательных, спортивных, творческих проектов.Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим.Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности | Пассивный. Низкомотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения |

**Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

|  |  |
| --- | --- |
| Форма | Цель |
| «Студент – неуспевающий ученик» | Поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины |
| «Студент-лидер – равнодушный ученик» | Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков.Мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество |
| «Равный – равному» | Обмен навыками. Например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным.Взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность |
| «Студент – ученик – автор проекта» | Совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки |

**Механизм реализации**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Представление программ наставничества в форме «Студент – ученик» | Ученическая конференция |
| Отбор наставников из числа активных выпускников – студентов вузов | Анкетирование. Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости |
| Отбор учащихся:имеющих проблемы с учебой;немотивированных;не умеющих строить свою образовательную траекторию;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 | Определение образовательной траектории |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации Программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | Поощрение наставляемого на ученической конференции |

6. **Мониторинг и оценка результатов реализации Программы**Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему 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, динамики образовательных результатов.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».Цели мониторинга:Оценка качества реализуемой Программы наставничества.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 первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.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.Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.Показатели эффективности реализации Программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Проявление |
| Проявляется в полной мере,2 балла | Частично проявляется,1 балл | Не проявляется,0 баллов |
| Оценка программы наставничества в организации  | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется |  |  |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе |  |  |  |
| Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям |  |  |  |
| Наличие комфортного психологического климата в организации |  |  |  |
| Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия |  |  |  |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности |  |  |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности |  |  |  |
| Изменения в личности наставляемого | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью |  |  |  |
| Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция |  |  |  |

15–18 баллов – оптимальный уровень;9–14 баллов – допустимый уровень;0–8 баллов – недопустимый уровень.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.По результатам мониторинга можно:оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.7. **Критерии эффективности работы наставника**Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.**8. 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+».Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.Доска почета «Лучшие наставники».Награждение школьными грамотами «Лучший наставник». Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.9. Дорожная карта внедрения Программы наставничества в МКОУ «Михайловская средняя общеобразовательная школа»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятие | Сроки | Ответственный |
| № п/п | Мероприятие | Сроки | Ответственный |
| 1 | Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества | Январь | Директор.Заместитель директора по УВР. |
| 2 | Информирование родительского сообщества о планируемой реализации Программы наставничества | Январь | Директор.Заместитель директора по УВР. |
| 3 | Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации Программы наставничества | Январь | Директор.Заместитель директора по УВР.Классные руководители |
| 4 | Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой Программе наставничества | Январь | Заместитель директора по УВР.Классные руководители |
| 5 | Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы | Январь | Куратор программы.Руководители ШМО.Классные руководители |
| 6 | Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников | Январь | Куратор программы.Классные руководители.Педагог-психолог.Социальный педагог |
| 7 | Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых | Январь | Куратор программы |
| 8 | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы | Февраль | Куратор программы.Руководители ШМО.Классные руководители |
| 9 | Оценка результатов участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Февраль | Куратор программы.Руководители ШМО.Классные руководители |
| 10 | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных | Февраль | Куратор программы.Руководители ШМО.Классные руководители |
| 11 | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых | Февраль | Куратор программы |
| 12 | Формирование базы наставников | Февраль | Куратор программы |
| 13 | Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Февраль | Куратор программы |
| 14 | Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога) | Февраль | Куратор программы |
| 15 | Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников | Февраль | Куратор программы |
| 16 | Обучение наставников | Февраль | Куратор программы |
| 17 | Организация групповой встречи наставников и наставляемых | Февраль | Куратор программы |
| 18 | Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи | Февраль | Куратор программы |
| 19 | Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары | Февраль | Куратор программы |
| 20 | Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации | Февраль | Заместитель директора по УВР.Куратор программы |
| 21 | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого | Февраль | Куратор программы.Наставники |
| 22 | Проведение второй пробной рабочей встречи наставника и наставляемого | Февраль | Куратор программы.Наставники |
| 23 | Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым | Март | Куратор программы.Наставники |
| 24 | Регулярные встречи наставника и наставляемого | Март–май | Наставники |
| 25 | Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества | Май | Куратор программы |
| 26 | Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | Май | Наставники |
| 27 | Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых | Май | Наставники |
| 28 | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества | Май | Куратор программы |
| 29 | Приглашение на торжественное мероприятие всех участников Программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций | Июнь | Директор.Заместитель директора по УВР.Заместитель директора по ВР |
| 30 | Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников | Июнь | Директор.Заместитель директора по УВР. |
| 31 | Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества | Июнь | Куратор программы |
| 32 | Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного, этапа мониторинга влияния программ на всех участников | Июнь | Куратор программы |
| 33 | Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы | Июнь | Куратор программы |
| 34 | Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров | Июнь | Куратор программы |
| 35 | Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых | Июнь | Куратор программы |

 |