**УТВЕРЖДАЮ**

**Директор МБОУ Плешаковской ООШ**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Чеботарева**

**Приказ от 31.08.2020 г. №91**

**Программа внедрения целевой модели наставничества**

**в МБОУ Плешаковской ООШ**

срок реализации: 2020-2024гг.

**I.Пояснительная записка**

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков и знаний, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения. В раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

**Целью** внедрения 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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ Плешаковской ООШ.

**Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- подготовка обучающегося к самостоятельной осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

**Целевые группы** реализации программы наставничества в МБОУ Плешаковской ООШ: обучающиеся, молодые специалисты, педагоги, родители, профессионалы.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Плешаковской ООШ в данной целевой модели наставничества приоритетными являются три форм наставничества: **«ученик – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – ученик»**.

**Имеющиеся и потенциальные ресурсы** реализации программы наставничества в МБОУ Плешаковской ООШ:

- помещения;

- методические материалы для наставников и наставляемых;

- ресурсы на планируемые выездные мероприятия;

- ресурсы на организацию финального мероприятия.

**В программе используются следующие понятия и термины.**

**Наставничество** – это 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/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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник организации, осуществляющий 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. Применяются, 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.

**Метакомпетенция** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученные извне знаниями и навыками.

**Тьютер** – 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.

**Эндаумент** – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности в школьных фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

**II. Нормативные основы реализации программы в МБОУ Плешаковской ООШ**

* Конституция Российской Федерации.
* Федеральный закон от 29 декабря 2012г. № 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 №45 от 14 мая 2010г.).
* Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014г. № 2403-р.
* Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015г. № 996-р).
* Гражданский кодекс Российской Федерации.
* Трудовой кодекс Российской Федерации.
* Федеральный закон от 11 августа 1995г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
* Федеральный закон от 19 мая 1995г. № 182-ФЗ «Об общественных объединениях».
* Федеральный закон от 12 января 1996г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
* Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «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».
* Приказ Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 № 446 «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для общеобразовательных организаций», в целях достижения результата регионального проекта «Современная школа (Ростовская область)», национального проекта «Образование»;
* Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Богдановской средней общеобразовательной школы.
* Программа развития муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Богдановской средней общеобразовательной школы.
* Положение о педагогическом совете.
* Положение о методическом совете.

**III. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в образовательной организации.**

1. Измеримые улучшения показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и в сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся так и внутри педагогического коллектива, связанные с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на обнове 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. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
10. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
11. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
12. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
13. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
14. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
15. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

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

**в МБОУ Плешаковской ООШ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основной исполнитель | Направление деятельности | Контрольные сроки исполнения |
| Директор МБОУ Плешаковской ООШ | - Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.- Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. | Сентябрь 2020г. |
| Куратор программы наставничества | - Разработка положения, дорожной карты и программы целевой модели наставничества.- Формирование базы наставников и наставляемых.- Организация и обучение наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).- Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.- Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.- Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.- Мониторинг эффективности целевой модели наставничества. | Сентябрь 2020г., в течение всего периода |
| Наставники | Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых. | 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 |

**V. Кадровая система реализации целевой модели наставничества в МБОУ Плешаковской ООШ**

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 навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы проходит 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 из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;

- демонстрирующие 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.

Формирование базы наставляемых 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.

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 создания продуктивной атмосферы;

- родителей обучающихся – активных участников в родительских или управляющих советов;

- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;

- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

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

**VI. Формы наставничества, приоритетные для МБОУ Плешаковской ООШ**

**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. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
6. Снижение качеств жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Кто может быть | пассивный | активный |
| - Активный ученик, обладающий лидерскими организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.- Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.- Победитель олимпиад и соревнований.- Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. | Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся, более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями или 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. | Проводится куратором целевой модели наставничества. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе и желающие добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование, листы опроса, использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи, обсуждение вопросов. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, повышена мотивация и осознанность. | Представление конкретных результатов взаимодействия. Улучшение образовательных результатов и посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность к школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

**Форма наставничества «Учитель – учитель».**

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

 **Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое исполнение 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 психоэмоционального климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работе и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическими и родительскими 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** |
| - Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий семинаров и вебинаров).- Педагог, склонный к активной общественной работе, участник педагогического и школьного сообществ.- Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с родителями и другими педагогами. | - Специалист, находящийся в адаптации на новом рабочем месте работы, которому необходимо получить представление о регламенте и принципах образовательной организации. |
| **Типы наставников** | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| **Наставник-консультант** | **Наставник-предметник** |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и 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 педагог – молодой специалист»  | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.  |
| «Опытный классный руководитель – молодой специалист»  | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»  | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.  |
| «Педагог новатор – консервативный педагог»  | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.  |
| «Опытный предметник – неопытный предметник»  | Методическая поддержка по конкретному предмету.  |

**Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель– учитель». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных, опытных педагогов и педагогов самостоятельно желающих помочь педагогу.  | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится куратором целевой модели наставничества. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные трудности, проблемы адаптации и самостоятельно желающие добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Обсуждение вопросов при встрече. |
| 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 школы. |

**Форма наставничества «Работодатель – ученик».**

**Цель:** успешное формирование у обучающихся школы осознанного подхода к реализации личного 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, саморегуляции, формированию 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 обучающихся.
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 и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

**Характеристика участников формы наставничества «Работодатель – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Кто может быть | пассивный | активный |
| - Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией и активной жизненной позицией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением относиться к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.- Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.- Возможно, родители обучающихся. | Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества. | Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых знаний и навыков. |

**Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – 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 «Работодатель – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Работодатель – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа опытных профессионалов. | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится куратором целевой модели наставничества. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющие 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. Мотивированы, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий. | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес-плана. 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. |

**VII. Формирование базы наставников и наставляемых.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формирование базы наставников** | **Формирование базы наставляемых** |
| **Из числа внутреннего контура** | **Из числа внешнего контура** |
| - Обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах.- Педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.- родителей обучающихся с выраженной активной гражданской позицией. | - Выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы.- Успешных профессионалов или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт.- Сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров. | - Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы.- Проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных школьников.- Выявление конкретных проблем обучающихся школы, молодых специалистов и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.- Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. |
| Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп. |

**VIII. Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ Плешаковской ООШ**

«ДОРОЖНАЯ КАРТА»

внедрения и реализации целевой модели наставничества

МБОУ Плешаковской ООШ на 2020-2024 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование этапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
| 1. | Подготовка условий для запуска программы наставничества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества. | Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества обучающихся в МБОУ Богдановской СОШ | Сентябрь 2020г. | Чеботарева А.В |
| Подготовка нормативной базы целевой модели наставничества в МБОУ Плешаковской ООШ | 1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества».
2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве.
3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества.
 | Сентябрь 2020г. | Чеботарева А.В |
| Выбор форм и программ наставничества, исходя из потребностей школы | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов о потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри школы.
2. Проведение административного совещания по выбору форм наставничества.
3. Формирование программы по трем формам наставничества «ученик – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – ученик».
 | Сентябрь 2020г. | Плютина О.М.., администрация школы |
| Информирование педагогов, обучающихся и родителей о целях целевой модели наставничества. | 1. Проведение педагогического совета.
2. Проведение родительских собраний.
3. Проведение ученической конференции.
4. Проведение классных часов.
5. Информирование внешней среды
 | Август- сентябрь2020-2024 гг. | Чеботарева А.В администрация школы, классные руководители |
| 2. | Формирование базы наставляемых | Сбор данных о наставляемых, формирование базы данных наставляемых. | 1. Проведение анкетирования среди обучающихся и педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.
2. Сбор согласий на обработку персональных данных.
3. Формирование баз данных из числа педагогов и обучающихся.
 | Август- сентябрь2020-2024 гг. | Плютина О.М., куратор целевой модели наставничества, администрация школы, классные руководители |
| 3. | Формирование базы наставников | Сбор данных о наставляемых, формирование базы данных наставников. | 1. Проведение анкетирования среди обучающихся и педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.
2. Сбор согласий на обработку персональных данных.

Формирование баз данных из числа педагогов и обучающихся. | Август- сентябрь2020-2024 гг. | Плютина О.М., куратор целевой модели наставничества, администрация школы, классные руководители |
| 4. | Отбор и обучение наставников. | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.
2. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.
3. Организовать обучение наставников.
 | Сентябрь2020-2024 гг. | Чеботарева А.В директор школы, администрация школы, Плютина О.М., куратор целевой модели наставничества |
| 5. | Формирование наставнических пар/групп. | Отбор наставников и наставляемых. Закрепление наставнических пар/групп. | 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.
2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.
3. Составление планов индивидуального развития наставляемых.
4. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.
 | Сентябрь2020-2024 гг. | Плютина О.М.. - куратор целевой модели наставничества, наставники. |
| 6. | Организация и осуществление работы наставнических пар/групп | Организация комплекса последовательных встреч и текущего контроля наставников и наставляемых | 1. Регулярные встречи наставника и наставляемого.
2. Анкетирование обратной связи для промежуточной оценки.
 | Сентябрь – апрель2020-2024 гг. | Плютина О.М. - куратор целевой модели наставничества, наставники |
| 7. | Завершение наставничества | Отчеты по итогам наставнической программы. | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. | Декабрь – апрель 2020-2024 гг. | Плютина О.М.. - куратор целевой модели наставничества |
| Мотивация и поощрение наставников. | 1. Поощрение участников наставнической деятельности благодарственными письмами.
2. Публикация результатов программы наставничества, информации о лучших наставниках на сайте школы и организаций-партнеров.
 | Апрель – май 2020-2024 гг. | Чеботарева А.В директор школы, Плютина О.М.. - куратор целевой модели наставничества |

**IX. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества 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.

**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:**

- 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.

По результатом опроса в рамках первого этапа мониторинга представляется SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты, в которой содержатся открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

**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 обучающихся образовательных программ;

- динамику образовательных ресурсов 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 эффективности 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.

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;

- оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ);

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

**Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

- определение условий эффективности программы наставничества;

- 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.

**X. Механизмы 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 уровне.
* Проведение школьного конкурса профессионально мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник +».
* Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
* Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
* Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.