Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

средняя общеобразовательная школа №5



**Программа целевой модели наставничества**

г. Урай

2023г

**Общие положения**

Настоящая Целевая модель наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 5 (далее – МБОУ СОШ №5), осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным программам, разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

Целевая модель наставничества строится на **принципах** наставничества, научности, легитимности, гуманизации, индивидуализации, компетентности, комплексности, лояльности, конфиденциальности, добровольности и активности.

**Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

**Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

* улучшение показателей МБОУ СОШ №5, осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам в 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;
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

**Термины и определения**

**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.

**Эндаумент** – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от благодарных выпускников ОО, 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.

**Концептуальные обоснования целевой модели наставничества**

Целевая модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и разработана с целью формирования организационно-методической основы для внедрения в субъектах Российской Федерации и последующего развития механизмов наставничества обучающихся образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей региональных предприятий и организаций к этой деятельности.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеровнаставников.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

• Всеобщей Декларацией добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);

• Конвенцией о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;

• Резолюцией Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления ОО».

Целевая модель наставничества реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

• Конституция Российской Федерации;

• Гражданский кодекс Российской Федерации;

• Трудовой кодекс Российской Федерации;

• Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;

• Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;

• Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

• Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).

Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

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

• Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

• Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

• измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

• рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

• 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;

• практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

• измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

• привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

• низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;

• отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации; невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;

• отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

• низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

• кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

• конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;

• отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;

• высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;

• падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

• проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем:

• трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;

• ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;

• отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;

• устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

**Условия реализации программы**

Нормативно-правовое обеспечение Целевой программы 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 ОО".

*Нормативные правовые акты Российской Федерации*

* Конституция РФ.
* 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».

Кадровое обеспечение реализации Программы

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

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

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

Формирование базы наставляемых

**из числа обучающихся:**

* + - * проявивших выдающиеся способности в различных сферах жизни;
      * демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
      * с ограниченными возможностями здоровья;
      * попавших в трудную жизненную ситуацию;
      * имеющих проблемы с поведением;
      * не принимающих участие в жизни ОО, отстраненных от коллектива

**из числа педагогов:**

* + - * молодых специалистов;
      * находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
      * находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
      * желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

**Формирование базы наставников из числа:**

* + - * обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
      * педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
      * родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
      * выпускников, заинтересованных в поддержке школы;
      * сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
      * успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
      * ветеранов педагогического труда.

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

**Формы наставничества в школе**

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

Исходя из образовательных потребностей школы рассматриваются четыре формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – ученик», «студент-ученик».

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 ОО.
        6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

* + - * 1. Повышение уровня включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
        2. Повышение успеваемости в ОО.
        3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, ОО в целом.
        4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
        5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих, социальных и образовательных 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 по представлению программы наставничества. |
| Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование. Работа с базой наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Работа с базой наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопросов. |
| 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 итоговом школьном мероприятии |

Форма наставничества «Учитель – учитель»

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

**Задачи:**

* + - * 1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
        2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
        3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
        4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
        5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

* + - * 1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
        2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
        3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
        4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
        5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
        6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
        7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
        8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Типы наставников:

**Наставник-консультант** – Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.

**Наставник-предметник** - Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

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 сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Опытный предметник – неопытный  предметник» | Методическая поддержка по конкретному |

Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель». | Педагогический совет. ШМО классных руководителей и учителей предметников |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование**.** Работа с базой наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса. Работа с базой 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, итоговом школьном празднике. |

Форма наставничества «работодатель – ученик»

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

**Задачи**:

1. Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе, саморазвитию, саморегуляции, формирование 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 ОО.
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.

Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Профессионал –ученик» | Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории |

Схема реализации формы наставничества «работодатель – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Представление программ наставничества в форме «работодатель – ученик». | Ученическая конференция по представлению программы наставничества |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных профессионалов, представителей благодарных выпускников, представителей родительского сообщества. | Анкетирование**.** Работа с базой наставников |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Составление плана работы, обучение моделям педагогического сопровождения, работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника» |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы | Анкетирование**.** Листы опроса. Работа с базой 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. Представление бизнес  – плана. Определение образовательной траектории |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | Поощрение наставляемого на итоговом школьном мероприятии. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника |

Форма наставничества «студент – ученик»

**Цель:** успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

**Задачи**:

1. Помогать в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
2. Помогать делать осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
3. Развивать гибкие навыки: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
4. Укреплять связи между образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

**Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
3. Снижение числа социально и профессионально дезориентированнных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
4. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
5. Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Возможные варианты программы наставничества «студент – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «успевающий –  неуспевающий» | улучшение образовательных результатов и приобретение навыков самоорганизации и самодисциплины |
| «лидер – равнодушный» | психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество |
| «равный – другому» | обмен навыками, взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность; |
| «куратор – автор проекта» | совместная работа над проектом (творческим,  образовательным, предпринимательским) |

Схема реализации формы наставничества «студент – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Представление программ наставничества в форме «Студент – ученик» | Ученическая конференция по представлению программы наставничества |
| Проводится отбор наставников из числа активных студентов средних и высших учебных заведений. | Анкетирование**.** Работа с базой наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Составление плана работы, обучение моделям педагогического сопровождения, работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника». |
| Проводится отбор наставляемых из числа учеников ОО, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы. | Анкетирование**.** Листы опроса. Работа с базой 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 профессии, обладают активно позицией. | 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. | Поощрение наставляемого на итоговом школьном празднике. Благодарственное письмо в образовательное учреждение наставника. |

**Основные этапы целевой программы наставничества**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | | **Этап** | | **Работа внутри организации** | | **Работа с внешней средой** | | **Результат этапа** |
| 1 | | Подготовка условий для запуска программы наставничества | | * Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; * информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых   специалистов;   * сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; * определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; * сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы –   внутренние и внешние | | * Определить заинтересованные в   наставничестве  аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;   * информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия | | Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества,  в которой прописан поэтапный ход работ и  необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние). |
| 2 | | Формирование базы наставляемых | | * Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; * организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; * включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых | | | | Сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе. |
| 3 | Формирование базы наставников | | * Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о   запуске;   * собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и   обучающихся | | * Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; * мотивировать   наставников | | формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с  разрешения наставников) образовательных организаций. | |
| 4 | Отбор и  обучение  наставников | | * Разработать критерии отбора наставников под   собранные запросы;   * Организовать отбор и обучение наставников | | ● Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и  обучению наставников;  ● найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты,  конкурсы) | | 1.Заполненные  анкеты в письменной свободной  форме всеми потенциальными наставниками.  2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения. | |
| 5 | Формирование наставнических пар или групп | | * Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или   групп;   * обеспечить   психологическое  сопровождение  наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск  наставника. | | ● Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп. | | Сформированы наставнические  пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы. | |
| 6 | Организация работы наставнических пар или групп, издание приказа о закреплении наставников. | | * Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; * проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; * при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с   наставляемым(и);   * организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; * собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния   программы на их показатели;   * разработать систему поощрений наставников | | ● Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы | | 1. Реализация программ наставников.  2. Мониторинг: ● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики  влияния программы на  наставляемых;  ● сбор обратной связи наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы | |
| 7 | Завершение наставничества | | * Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; * организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; * реализовать систему поощрений наставников; * организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших   кейсов;   * сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли | | * Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов   наставничества;   * пригласить представителей бизнессообщества, образовательных   организаций, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие;   * популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров | | Достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание  общественности привлечено к  деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых. Поощрение наставников. | |

**Дорожная карта (план мероприятий) ежегодно утверждается приказом о закреплении наставников**

**Мониторинг и оценка результатов реализации Программы**

Мониторинг процесса реализации Целевой программы 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 целевой программы наставничества

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

*Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы*

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения МБОУ СОШ №5, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цель мониторинга: Оценка эффективности реализации ЦМН в МБОУ СОШ №5.

Задачи мониторинга:

• собрать и проанализировать обратную связь от участников (метод анкетирования);

• обосновать требования к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

• контролировать ход программы наставничества;

• описать особенности 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.

*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.

Цель: оценка и анализ влияния программ наставничества на всех участников.

Задачи мониторинга:

• обосновать требования к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

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

• опередить условия эффективной программы наставничества;

• проанализировать эффективность предложенных стратегий образования пар и внести корректировки во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

• сравнивать процессы и результаты реализации ЦМН на входе и выходе;

• сравнивать изучаемые личностные характеристики (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой Программы.

**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 уровне МБОУ СОШ №5.

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

• Создание на сайте МБОУ СОШ №5 методической копилки с программами наставничества.

• Награждение грамотами и благодарственными письмами на уровне школы

• Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

• Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

• Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.