|  |  |
| --- | --- |
| Рассмотренона заседании педагогического совета (протокол от 02.10.2024 г. № 1) | Утверждено приказом директора МБОУ «Центр образования с.Усть-Белая»от 05.10.2024г.№  |
| Согласованона заседании Совета Центра (протокол от 03.10.2024г.№1) |  |

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Центр образования села Усть-Белая»**

**Программа внедрения целевой модели**

**наставничества**

**в МБОУ Центр образования**

**с.Усть-Белая на 2024-2028 гг.**

**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 наставническойпарыилигруппы,участникикоторойнаходятсявзаданнойобстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позициейучастников.

**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 профессиональныезадачи,приобретаетновыйопытиразвиваетновыенавыкиикомпетенции. 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**–сотрудникорганизации,осуществляющийдеятельностьпообщеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа 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,мыслисобеседникаспомощьюособыхприемовучастиявбеседе,такихкакактивное выражениесобственныхпереживанийисоображений,уточнения,паузыит.д.Применяется,в частности,внаставничестве,чтобыустановитьдоверительныеотношениямеждунаставником и наставляемым.

**Буллинг**-проявлениеагрессии,втомчислефизическоенасилие,унижение,издевательствав 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**-специалиствобластипедагогики,которыйпомогаетобучающемусяопределитьсяс 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.

1. ***Пояснительная записка***

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, 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.

Выделитьособуюрольнаставникавпроцессеформированияличностипредставляется 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, молодых специалистов МБОУ Центр образования г.Певек, в также новых специалистов.

**Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

* улучшение показателей 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;
* созданиепсихологическикомфортнойсредыдляразвитияиповышенияквалификации 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 Центр образования г. Певек: обучающиеся, молодые специалисты, педагоги, родители, профессионалы.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Центр образования г.Певек в данной целевоймоделинаставничестваприоритетнымиявляютсятриформынаставничества:

**«Ученик–ученик»,«Учитель–учитель»,«Учитель-ученик».**Исходяизвозможностей планируется введение формы «Работодатель-ученик».

**Имеющиесяипотенциальныересурсы**реализациипрограммынаставничествав МБОУ Центр образования г.Певек:

* помещение;
* методические материалы для наставников и наставляемых;
* ресурсы на организацию финального мероприятия;
1. ***Нормативные основы реализации программы в МБОУ Центр***

***образования с.Усть -Белая***

* Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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 Департамента образования и науки Чукотского автономного округа от 23.06.2020 г. № 01-21/266 «О реализации целевой модели наставничества на территории Чукотского автономного округа»;
* Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования села Усть- Белая».
1. ***Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в образовательной организации***
	1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
	2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
	3. Плавный «вход» молодого учителя в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
	4. Адаптация вновь прибывшего 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 учащихся.
	7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
	8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
	9. Формирования 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 развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
	13. Увеличениедолиучащихся,участвующихвпрограммахразвитияталантливых обучающихся.
	14. Снижениепроблемадаптациив(новом)учебномколлективе:психологические, организационные и социальные.
	15. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.
2. ***Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ «Центр образования села Усть-Белая»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ответственный исполнитель | Направление деятельности | Контрольныесроки исполнения |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Директор МБОУ «Центр образования с.Усть –Белая» | * 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.
 | Сентябрь2024 |
| Куратор программы наставничества | * Разработка положения, дорожной карты и программы целевой модели наставничества.
* Формирование базы наставников и наставляемых .- Организация обучения наставников.
* 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.
 | Сентябрь2024, вдальнейшем- в течение всего периода |
| Наставники | Разработка и реализация планов индивидуальногоразвития наставляемых | В течениевсего периода |
| Педагог-психолог | Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказаниеконсультативной помощи | В течение всего периода |
| Наставляемые | Решение поставленных задач через взаимодействиес наставником | В течениевсего периода |

1. ***Кадровая система реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Центр образования с.Усть-Белая»***

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник–участникпрограммы,имеющийуспешныйопытвдостижениижизненного результата,личностногоипрофессионального,способныйиготовыйподелитьсяэтимопытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор–сотрудникобразовательнойорганизации,которыйотвечаетзаорганизацию 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;
	+ демонстрирующий 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;
	+ желающими 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 личногопедагогическогоопытаисозданиипродуктивнойпедагогическойатмосферы;
* родителейобучающихся–активныхучастниковродительскихилиуправляющихсоветов; 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).

1. ***Формы наставничества, приоритетные для*** ***МБОУ «Центр образования с.Усть-Белая»***

**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.Формированиеустойчивогосообществаобучающихсяисообщества благодарных выпускников.

**Прогнозируемый результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
3. Численныйростпосещаемоститворческихкружков,объединений,спортивныхсекций.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета.
6. Снижениеколичестважалоботродителейипедагогов,связанныхссоциальной 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 принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Ученик– ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числаактивных учащихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование.Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе и желающие добровольно принять участие в программенаставничества. | Анкетирование, листыопроса, использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи, обсуждения вопросов. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия. Улучшение образовательных результатов ипосещаемости. |
| Рефлексия реализации форм наставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует своюпричастность 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. Развиватьинтерескметодикепостроенияиорганизациирезультативногоучебного процесса.
3. Ориентироватьначинающегопедагоганатворческоеиспользованиепередового 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.

**Прогнозируемый результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усилениеуверенностивсобственныхсилахиразвитиеличноготворческогои педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в 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 педагогическими родительским сообществами.
8. Ростчисласобственныхпрофессиональныхработ(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
 | 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 месте работы, которому необходимо получать представление о регламенте и принципах образовательной организации.
* педагог, находящийся в

состоянии эмоционального |
| активной общественной |  | выгорания, хронической |
| работе, участник |  | усталости. |
| педагогического и |  |  |
| школьного сообществ. - |  |  |
| педагог, обладающий |  |  |
| лидерскими, |  |  |
| организационными и |  |  |
| коммуникативными |  |  |
| навыками, хорошо развитой |  |  |
| эмпатией. |  |  |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Учитель– учитель». | Педагогический совет. Методический совет |
| Проводится отбор наставников из числаактивных, опытных педагогов и педагогов самостоятельно желающих помочь педагогу. | Анкетирование. Использование базы наставников. |

|  |  |
| --- | --- |
| Обучение наставников. | Проводится куратором целевой моделинаставничества. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные трудности, проблемы адаптации и самостоятельно желающие добровольно принять участие в программенаставничества. | Анкетирование. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Обсуждение вопросов при встрече. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии, творческаядеятельность, 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. |

**1.3. Форма наставничества «Учитель–ученик»**

**Цель** такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

* развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
* создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

-разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи**:

-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

**Результат:**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ «Николаевская СОШ», МБОУ «Николаевская СОШ» филиал «Новообинская СОШ», чтоокажетнесомненноеположительноевлияниенаэмоциональныйфонвколлективе,общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному,интеллектуальному,физическомусовершенствованию,самореализации,атакже развитию необходимых компетенций.

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.** | **Активный** | **Пассивный** |
| Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного ипрофессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и | Обучающийся, демонстрирующий высокиеобразовательные результаты, | Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию,неудовлетворительную успеваемость, имеет |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| навыками, необходимыми для | победитель | проблемы с поведением, |
| стимуляции и поддержки процессов | школьных и | испытывает трудности с |
| самосовершенствования и | региональных | адаптацией в школьном |
| самореализации наставляемого.Обладает | олимпиад и | коллективе. Социально |
| лидерскими, организационными и | соревнований, | или ценностно |
| коммуникативными навыками, создает | обладающий | дезориентированный |
| комфортные условия для решения | лидерскими и | обучающийся, |
| конкретных психолого- педагогических и | организаторскими | демонстрирующий |
| коммуникативных проблем. Наставник | качествами, | отсутствие осознанной |
| способен стать для наставляемого | нетривиальностью | позиции, необходимой |
| человеком, который окажет комплексную | мышления, лидер | для выбора |
| поддержку на пути социализации, | класса, | образовательной |
| взросления, поиска индивидуальных | принимающий | траектории будущей |
| жизненных целей и способов их | активное участиев | профессиональной |
| достижения, в раскрытии потенциала и | жизни школы | реализации, не |
| возможностей саморазвития и | (конкурсы, | принимающий участия в |
| профориентации. В качестве наставника | театральные | жизни школы, |
| могут выступать педагоги: классный | постановки, | отстраненный от |
| руководитель, учитель-предметник, | общественная | коллектива, не имеющий |
| методист, социальный педагог, психолог. | деятельность, | активной гражданской |
| Наставник может привлекать | внеурочная | позиции, |
| консультантов из числа педагогов для | деятельность), | испытывающий кризис |
| успешного выполнения своей программы | которому сложно | самоидентификации, |
| наставничества. | раскрыть свой | разрушение или низкий |
|  | потенциал в рамках | уровень |
|  | стандартной | сформированности |
|  | образовательной | ценностных и |
|  | программы либо | жизненных позиций и |
|  | испытывающему | ориентиров. |
|  | трудности |  |
|  | коммуникации. |  |
|  | Обучающийся с |  |
|  | особыми |  |
|  | образовательными |  |
|  | потребностями |  |
|  | ,имеющий низкую |  |
|  | информированность |  |
|  | о перспективах |  |
|  | самостоятельного |  |
|  | выбора векторов |  |
|  | творческого |  |
|  | развития, |  |
|  | карьерных и иных |  |
|  | возможностей. |  |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Учитель– неуспевающий ученик» | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классныйруководитель, который работает в тесном контакте с учителями- предметниками, психологом, социальным педагогом. |

|  |  |
| --- | --- |
| «Учитель– пассивный ученик» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступаетклассный руководитель. |
| «Учитель– одаренный ученик» | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел быповысить свой творческий потенциал. |
| «Учитель– ребенок с ОВЗ/ребенок- инвалид» | Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками,психологом, социальным педагогом, методистом. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Учитель– ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числаактивных и опытных педагогов. | Анкетирование**.** Использование базынаставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программы наставничества принеобходимости. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя врамках школьной программы. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа вформате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов унаставляемых. | Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученическойконференции. |

1. ***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, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* педагогов, заинтересованных в тиражировании личностного 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 o возможностях и целях программы;
* проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников;
* выявление конкретных проблем

обучающихся школы, молодых специалистов и педагогов, которые можнорешить с помощью |
|  |  | наставничества. -сбор и |
|  |  | систематизация запросов от |
|  |  | потенциальных |
|  |  | наставляемых. |
| Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых сперечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп. |

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

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двухосновных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика 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".

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,динамикупоказателейсоциальногоблагополучиявнутриобразовательной

организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цели мониторинга**:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи мониторинга:**

* + сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
	+ обоснованиетребованийкпроцессуреализациипрограммынаставничества,кличности наставника;
	+ контроль хода программы наставничества;
	+ описаниеособенностейвзаимодействиянаставникаинаставляемого(группынаставляемых)
	+ определение условий эффективной программы наставничества;
	+ контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга предоставляется SWOT- анализреализуемойпрограммынаставничества.СборданныхдляпостроенияSWOT-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 обучающимися образовательных программ;
* динамикуобразовательныхрезультатовсучетомэмоционально-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,осниженииуровнятревожностивколлективе,атакжеонаиболеерациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый". Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды .

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

1. Глубокаяоценкаизучаемыхличностныххарактеристикучастниковпрограммы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

**Задачи мониторинга:**

* + научноеипрактическоеобоснованиетребованийкпроцессуорганизациипрограммы наставничества, к личности наставника;
	+ экспериментальноеподтверждениенеобходимостивыдвиженияописанныхвцелевой модели требований к личности наставника;
	+ определение условий эффективной 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.
1. ***Механизмы поощрения наставников***

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях;созданиесреды,вкоторойнаставничествовоспринимаетсякакпочетнаямиссия,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.
* Выдвижениелучшихнаставниковнаконкурсыимероприятиянамуниципальном,региональном и федеральном уровнях.
* Проведениешкольногоконкурсапрофессиональногомастерства"Наставникгода",

«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.