****

1. **Пояснительная записка**

 Настоящая Целевая модель наставничества МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

**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 всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева».

Создание Целевой модели наставничества МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя

Социалистического Труда Н.М. Суродеева» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

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

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов,инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

**Школьное сообщество (сообщество образовательной организации)** - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

**2. Нормативные основы целевой модели наставничества**

**Нормативные правовые акты МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева»**

 Устав МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева».

 Отчет по результатам самообследования школы.

 Положение о педагогическом совете.

 Положение о школьном методическом объединении.

 Положение о комиссии по профессиональной этике педагогических работников.

 Положение об общешкольном родительском комитете.

1. **Задачи Целевой модели наставничества**

**МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева»**

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.

2. Разработка и реализация программ наставничества.

3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

7. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.

8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

1. **Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

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 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 учащихся.

7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

1. **Структура управления реализацией Целевой модели наставничества**

**МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры**  | **Направления деятельности** |
| МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева»Директор МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева» | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативныхдокументов, необходимых для внедрения Целевой моделинаставничества в МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева».2. Разработка Целевой модели наставничества в МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева».3. Разработка и реализация мероприятий дорожной картывнедрения целевой модели в МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева».4. Реализация программ наставничества.5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева».7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечениереализации программ наставничества. |
| Куратор ЦелевоймоделинаставничестваМБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева» | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.4. Контроль проведения программ наставничества.5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества. |
| Ответственные занаправления формнаставничества | Разработка программ моделей форм наставничества. Контрольза реализацией. |
| Наставники инаставляемые | Модели форм наставничества.1. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик».2. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель». |

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

**МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева»**

У 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;
* демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
* имеющих проблемы с поведением;
* не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

из числа педагогов:

 \* молодых специалистов

***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

 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. **Этапы реализации Целевой модели наставничества**

**МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовкаусловий длязапускапрограммынаставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.2. Сбор предварительных запросов отпотенциальных наставляемых.3. Выбор аудитории для поиска наставников.4. Информирование и выбор форм наставничества.5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечениевнешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная картареализациинаставничества.Пакет документов. |
| Формированиебазынаставляемых | 1. Выявление конкретных проблемобучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.2. Сбор и систематизация запросов отпотенциальных наставляемых. | Сформированная базанаставляемых с картойзапросов. |
| Формированиебазы наставников | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:● обучающихся, мотивированныхпомочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков поинтересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивныхсекций);● педагогов, заинтересованных втиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. | Формирование базынаставников, которыепотенциальномогут участвовать как втекущей программенаставничества, так и вбудущем. |
| Отбор и обучениенаставников | 1. Выявление наставников, входящихв базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.2. Обучение наставников для работы снаставляемыми. | 1.Заполненные анкеты вписьменной свободной форме всеми потенциальныминаставниками.2.Собеседование с наставниками.3.Программа обучения. |
| Формированиенаставническихпар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всехнаставляемых в любом формате.2. Зафиксировать сложившиеся пары вспециальной базе куратора. | Сформированныенаставнические пары /группы, готовые продолжить работу врамках программы |
| Организацияходанаставническойпрограммы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимальнокомфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу | Мониторинг:● сбор обратной связи от наставляемых – длямониторинга динамикивлияния программы нанаставляемых;● сбор обратной связи от наставников, наставляемых икураторов – для мониторингаэффективности реализациипрограммы. |
| Завершениепрограммынаставничества | 1.Подведение итогов работы каждойпары/группы.2. Подведение итогов программы школы.3. Публичное подведение итогов ипопуляризация практик. | Собраны лучшиенаставнические практики.Поощрение наставников. |

1. **Формы наставничества**

**МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева»**

 Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева» в данной Целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

**8.1 Форма наставничества «Ученик – ученик».**

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

**Задачи:**

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. Повышение успеваемости в школе.

3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.

4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН.

7. Снижение количества 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 организаторскимикачествами, нетривиальностьюмышления. Ученик, демонстрирующийвысокие образовательныерезультаты. Победитель школьных ирегиональных олимпиади соревнований. Лидер класса илипараллели, принимающий активное участие в жизни школы. Возможный участниквсероссийских детско –юношеских организацийи объединений. | Социально или ценностно-дезориентированныйобучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующийнеудовлетворительныеобразовательныерезультаты или проблемыс поведением, непринимающим участие вжизни школы, отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особымиобразовательнымипотребностями, нуждающийся в профессиональнойподдержке или ресурсахдля обмена мнениями иреализации собственныхпроектов. |

**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 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, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса.Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждениявопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатоввзаимодействия (проект, улучшениепоказателей). Улучшение образовательныхрезультатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует своюпричастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

**8.2. 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 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 педагогическим и родительским сообществами.

8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник**  | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.** | **Молодой специалист** |
| * Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи

(победитель различных профессиональных конкурсов,автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).* Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный 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 организациейучебного процесса, с взаимодействием собучающимися, другими педагогами, родителями. |
| **Типы наставников** |
| **Наставник - консультант** | **Наставник - предметник** |
| Создает комфортныеусловия для реализациипрофессиональных качеств, помогает с организациейобразовательного процесса и с решение конкретныхпсихолого – педагогичексих икоммуникативных проблем,контролирует самостоятельную работу молодого специалиста илипедагога. | Опытный педагог одного и того же предметногонаправления, что и молодой учитель, способныйосуществлять всестороннююметодическую поддержкупреподавания отдельныхдисциплин. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации**  | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Учитель – учитель». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числаактивных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование. Использование базы 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.Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп.  | После встреч, обсуждения вопросов. |
| 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 илиметодический совете школы. |

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 двух основных этапов: 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

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

* 1. **Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

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

 Мониторинг помогает, 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:**

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

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

**Задачи мониторинга:**

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

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

 контроль хода программы наставничества;

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

 определение условий эффективной программы наставничества;

 контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Оформление результатов.**

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

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

 SWOT-анализ проводит куратор программы.

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

**9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

 **Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

 Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый".

 Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

 Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

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

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

**Задачи мониторинга:**

* научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы

наставничества, к личности наставника;

* экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой 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 мотивации и поощрения наставников**

 К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

  Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

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

  Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";

  Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.

 Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.

  Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"

  Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

  Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

1. **Программы Целевой модели наставничества МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форма****наставничества** | **Название****программы** | **Целевая****аудитория** | **Цели****программы** | **Задачи программы** | **Характеристика****наставника** | **Характеристика****наставляемого** |
| **Ученик - ученик** | Успеваемость на 100 | Учащиеся 5-10 класса | Достижениелучшихобразовательных результатовучеником(учащимися). | 1. Помощь в самоорганизации(помощь в составлениирежима дня, совместноесоставление программысаморазвития, помощь ввыборе целей и ихдостижении).2. Помочь сформироватьинтеллектуальные умения ввиде тренировки рядамыслительных операций позападающим темам (таблицаумножения, правила и т.д.).3. Оказать помощь ввыполнении домашнихзаданий. | Ученик,демонстрирующийвысокиеобразовательныерезультаты. | Ученик,пассивный,демонстрирующийнеудовлетворительныеобразовательныерезультаты. |
| Вовлечение вактивнуюдеятельность. | Учащиеся 5 – 6 класса | Психоэмоциональнаяподдержка садаптацией вколлектив,развитиемкоммуникационных,творческих,лидерских навыков. | 1. Поддержка становленияиндивидуальности подростка(оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальнойпомощи в развитиитворческих способностей и т.д.).2. Содействие в проявлениииндивидуальности(обсуждение того, что подросток делает хорошо,организация персональнойвыставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка дляучастия в конкурсе или мероприятии и т.д.).3. Помощь в самоорганизации(помощь в составлениирежима дня, совместноесоставление программысаморазвития, помощь ввыборе целей и ихдостижении)Вовлечение в мероприятияшкольного сообщества. | Активный ученик,обладающийлидерским иорганизаторскимикачествами,нетривиальностьюмышления. Лидеркласса илипараллели, школы,принимающийактивное участие вжизни школы. Член РДШ. Волонтеры. | Пассивный ученик,социально илиценностно –дезориентированный, не принимающимучастие в жизнишколы, отстраненный от коллектива.Дети с ОВЗ.Дети, находящиеся на индивидуальномобучении. |
| Ученик вусловияхадаптации. | Вновь прибывшиев школу учащиеся. | Включение ученика в системувзаимоотношений коллектива школы икласса. Психоэмоциональнаяподдержка дляадаптации вновом коллективе. | 1. Знакомство с традициями,особенностями школы и класса.2. Помощь с организациейобразовательного процесса.3. Решение конкретныхпсихологических икоммуникативных проблем. | Активный ученик,обладающийлидерским иорганизаторскимикачествами. | Ученик,обладающийлидерскимикачествами илиученик, пассивный,отстраненный отколлектива. |
| **Учитель–учитель** | Молодойпедагог-предметник. | Молодыеспециалисты –предметники(стаж до 3 лет) | Методическаяподдержка поконкретномупредмету дляприобретения необходимыхпрофессиональных навыков изакрепления наместе работы. | 1. Формировать и воспитывать умолодых специалистовпотребность в непрерывномсамообразовании.2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности надостижения педагогическойнауки и передовогопедагогического опыта, творчески внедрять идеи вучебно-воспитательный процесс.3. Создать условия дляпрофессиональной адаптациимолодого педагога в коллективе.4.Способствовать формированиюиндивидуального стиля творческой деятельности;вооружить начинающегопедагога конкретными знаниямии умениями применять теориюна практике. | Наставник –предметник.Опытный педагогодного и того жепредметного направления, что имолодой учитель,способныйосуществлятьвсестороннююметодическуюподдержкупреподаванияотдельныхдисциплин. | Молодой специалист. имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),испытывающий трудности сорганизациейучебного процессапо своемупредмету, свзаимодействием собучающимися,другимипедагогами,родителями. |

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

**МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева» на 2020 - 2021 учебный год**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование этапа** | **Мероприятия** | **Содержание деятельности** | **Сроки** | **Ответственные** |
| 1. | Подготовкаусловий длязапуска программынаставничества | Изучение исистематизацияимеющихся материаловпо проблеменаставничества. | 1. Изучение Распоряжения министерстваобразования Российской Федерации № Р-145 от25 декабря 2019 г. «Об утвержденииметодологии (целевой) модели наставничестваобучающихся для организаций,осуществляющих образовательнуюдеятельность по общеобразовательным,дополнительным общеобразовательным ипрограммам среднего профессиональногообразования, в том числе с применениемлучших практик обмена опытом междуобучающимися».2. Ознакомление с шаблонами документов дляреализации целевой модели. | ноябрь | директор школы |
| Подготовка нормативнойбазы реализации Целевоймодели наставничества в МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева» | 1. Издание Приказа о внедрении Целевоймодели наставничества в МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева».2. Разработка и утверждение Положения онаставничестве в МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева».3. Разработка и утверждение Целевой моделинаставничества в МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева».4. Разработка и утверждение дорожной картывнедрения системы наставничества в МБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева».5. Издание приказа о назначение кураторавнедрения Целевой модели наставничестваМБОУ «Поводимовская СОШ им. Героя Социалистического Труда Н.М. Суродеева». | ноябрь | директор школы |
| Выбор форм и программнаставничества исходяиз потребностей школы. | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальныхнаставляемых и о заинтересованных внаставничестве аудитории внутри школы. | ноябрь | куратор Целевоймодели наставничества,психолог |
| 2. Проведение административного совещания повопросам реализации Целевой моделинаставничества. Выбор форм и программнаставничества. | ноябрь | директор школы |
| 3. Сформировать банк программ по двум формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель». | декабрь | куратор Целевоймодели наставничества |
| Информированиеродителей, педагогов,обучающихся овозможностях и целяхЦелевой моделинаставничества | 1. Проведение педагогического совета.2. Проведение родительских собраний.3. Проведение ученической конференции.4. Проведение классных часов.5. Информирование через страницунаставничества на сайте школы.6. Информирование внешней среды. | ноябрь | директор школы,администрация школы,классныеруководители  |
| 2. | Формированиебазынаставляемых | Сбор данных онаставляемых | 1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта. | ноябрь | куратор Целевоймодели наставничества, зам.директора по ВР,психолог |
| Формирование базы наставляемых. | 1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. | ноябрь | куратор Целевоймодели наставничества |
| 3. | Формирование базы наставников | Сбор данных онаставниках. | 1. Проведение анкетирования средипотенциальных наставников, желающихпринять участие в программе наставничества.2. Сбор согласий на сбор и обработкуперсональных данных. | ноябрь - декабрь | куратор Целевоймодели наставничества,психолог |
| 3. Проведение мероприятия (круглый стол) дляинформирования и вовлечения потенциальныхнаставников. | декабрь | директор школы |
| Формирование базынаставников | 1. Формирование базы данных наставников изчисла педагогов.2. Формирование базы данных наставников изчисла обучающихся. | декабрь | зам. директора поУВР, зам. директора по ВР, куратор Целевой модели наставничества |
| 4. | Отбор и обучениенаставников | Выявление наставников,входящих в базупотенциальныхнаставников. | 1. Провести анализ базы наставников и выбратьподходящих для конкретной программы. | декабрь | куратор Целевой модели наставничества,психолог |
| Обучение наставниковдля работы снаставляемыми. | 1. Подготовить методические материалы длясопровождения наставнической деятельности. | декабрь | куратор Целевой модели наставничества |
| 5. | Формированиенаставническихпар / групп | Отбор наставников инаставляемых. | 1. Анализ заполненных анкет потенциальныхнаставников и сопоставление данных санкетами наставляемых.2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.3. Проведение анкетирования на предметпредпочитаемого наставника/наставляемогопосле завершения групповой встречи.4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы. | январь | куратор Целевой модели наставничества,психолог |
| Закреплениенаставнических пар / групп | 1. Издание приказа «Об утверждениинаставнических пар/групп». | январь | директор школы |
| 2. Составление планов индивидуальногоразвития наставляемых, индивидуальныетраектории обучения. | январь | наставники |
| 3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника. | 2020 - 2021учебный год | куратор Целевоймодели наставничества, зам.директора по ВР, психолог |
| 6. | Организация иосуществлениеработы наставническихпар / групп | Организация комплексапоследовательныхвстреч наставников инаставляемых. | 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.2. Проведение второй, пробной рабочей, встречинаставника и наставляемого.3. Проведение встречи-планирования рабочегопроцесса в рамках программы наставничества снаставником и наставляемым.4. Регулярные встречи наставника инаставляемого.5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | 2020 - 2021учебный год | наставники |
| Организация текущегоконтроля достиженияпланируемых результатовнаставниками. | Анкетирование. Форматы анкет обратной связидля промежуточной оценки. | 2020 - 2021учебный год | наставники,психолог |
| 7. | Завершениенаставничества | Отчеты по итогамнаставническойПрограммы | 1. Проведение мониторинга личнойудовлетворенности участием в программенаставничества.2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.3. Мониторинг и оценка влияния программ навсех участников. | июнь | куратор Целевоймодели наставничества, зам.директора по ВР,психолог |
| Мотивация и поощрениянаставников. | 1. Приказ о поощрении участниковнаставнической деятельности. | июнь | директор школы |
| 2. Публикация результатов программынаставничества, лучших наставников,информации на сайте школы.3. Проведение школьного конкурсапрофессионального мастерства "Наставникгода", "Лучшая пара ". | июнь | куратор Целевоймодели наставничества, зам.директора по ВР |

**13. Приложения**

**1. Результаты мониторинг реализации программы наставничества.**

 Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

Среди оцениваемых параметров:

 сильные и слабые стороны программы наставничества;

 возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

 процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;

 процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;

 процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

 количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

 процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик – ученик»

 процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – учитель»

Таблица 2

**2. Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Индикаторы оценки** | **Оценка результатов программы** |
| **на входе****2020** | **на выходе****2021** |
| Вовлеченность обучающихся в образовательныйпроцесс |  |  |
| Успеваемость учащихся по школе |  |  |
| Качество обучения по школе |  |  |
| Процент учащихся, желающих высокой школьнойуспеваемости |  |  |
| Уровень сформированности гибких навыков учащихся |  |  |
| Доля учащихся, посещающих объединениядополнительного образования |  |  |
| Доля учащихся, посещающих спортивные секции |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в программахразвития талантливых обучающихся |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в волонтерскойдеятельности |  |  |
| Доля успешно реализованных творческих иобразовательных проектов |  |  |
| Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества |  |  |
| Число обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН |  |  |
| Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов |  |  |
| Участие молодых учителей в профессиональныхконкурсах, фестивалях |  |  |
| Количество молодых специалистов успешнопрошедших процедуру аттестации |  |  |
| Уровень закрепляемости молодых специалистов вшколе |  |  |
| Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися) |  |  |
| Уровень личностной тревожности учащихся |  |  |
| Эмоциональное состояние при посещении школы |  |  |
| Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся |  |  |
| Уровень психологического климата в педагогическом коллективе |  |  |
| Уровень психоэмоционального состояния специалистов |  |  |
| Уровень профессионального выгорания педагогов |  |  |
| Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов |  |  |
| Количество конфликтов с педагогическим иродительским сообществами |  |  |