

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 43
с углубленным изучением отдельных предметов**

Утверждено
приказом директора
от 13.11.2020 № 49/1

ПРОГРАММА

ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Принято Педагогическим советом
(протокол № 2 от 14.11.2020)

1. Пояснительная записка

Настоящая «Программа целевой модели наставничества» (далее – Программа) **разработана в целях** внедрения целевой модели наставничества и создания оптимальных условий для осуществления эффективной наставнической деятельности в МАОУ СОШ № 43 с углубленным изучением отдельных предметов (далее – Школа).

Программа ориентирована на достижение результатов федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование».

При составлении Программы учитывались международные и российские нормативные правовые акты, касающиеся соблюдения прав граждан в сфере образования, трудового законодательства, обеспечения социальных гарантий. Непосредственным нормативным актом, являющимся основанием разработки Программы, является Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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».

В соответствии с указанным распоряжением **целью внедрения** целевой модели наставничества в Школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в жизни, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей Школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося и педагогического работника Школы, поддержка формирования и реализации их индивидуальных траекторий развития;
- создание психологически комфортной среды для развития обучающихся и педагогов Школы;
- обеспечение стабильности контингента обучающихся и педагогического коллектива; увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров в возрасте до 35 лет;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование системы партнерских отношений с сообщества микрорайона и города как условия открытости школьного пространства, развития социальной активности

обучающихся и педагогов, расширения материально-технических и информационных условий школьной среды.

Таким образом, реализация Программы позволит использовать дополнительные механизмы для достижения результатов, определенных основными образовательными программами Школы, решения задач Рабочей программы воспитания, обеспечения адаптации молодых учителей на рабочем месте. А также Программа позволит учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональные дефициты.

Основные принципы целевой модели наставничества, положенные в основу Программы: сотрудничество, гуманизм, лояльность, добровольность, активность, индивидуализация, научность, компетентность, комплексность, конфиденциальность.

Сроки реализации программы: 2020-2025 годы. Данный временной промежуток определен период действия «Стратегического плана развития образовательной среды школы на 2020-2025 годы». По окончании данного срока Программа подлежит переработке в соответствии с вновь принятым планом стратегического развития Школы и введению в действие в порядке, определенном нормативными локальными актами Школы.

2. Основные термины и понятия Программы

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 (план взаимодействия партнерской пары) - 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.

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 Школы, который осуществляет операционное управление внедрением целевой модели наставничества и настоящей Программы.

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

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом,

позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Метакомпетенции- способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только использовать полученные извне знания и навыки.

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.

3. Формы наставничества

Форма наставничества (модель наставничества) – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Основные формы организации наставничества, принятые в Школе:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – ученик»;
- «студент - ученик»;
- «работодатель – студент»;
- «работодатель – ученик».

В рамках данных моделей возможны вариации распределения ролей и организации взаимоотношений и в зависимости от условий осуществления наставничества и потребностей участников наставнических пар/групп.

Дополнительно в зависимости от потребностей развития конкретных участников проекта и (или) задач совершенствования школьной среды в целом могут быть созданы наставнические пары/группы по модели «ученик – родитель», «учитель – родитель», «родитель – родитель», «социальный партнер – ученик», «социальный партнер – учитель».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, видоизменяемой с учетом степени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов наставляемого, наставника (в его лице Школы) и социума.

Форма наставничества «ученик – ученик»

Данная форма предполагает взаимодействие обучающихся Школы, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования или имеет более высокие результаты учебной или внеурочной деятельности, обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное строгой субординации.

Данная форма, как любая другая, не может быть основана на давлении и предполагает свободу выбора и психологически комфортные взаимоотношения.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося, имеющего постоянные или временные образовательные / социальные потребности, которые он не может реализовать самостоятельно, либо

нуждающегося в помощи при адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие навыков ведения проектной деятельности, гибких навыков, метапредметных компетенций и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества.

Ожидаемые результаты: высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Школы, повышение мотивации к постоянному саморазвитию, появлению у обучающихся стимула к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию необходимых компетенций, функциональной грамотности.

Среди измеряемых результатов наставничества по данной модели:

- повышение успеваемости в конкретных классах;
- отсутствие/снижение числа обучающихся, находящихся в изоляции в коллективе;
- отсутствие конфликтных ситуаций в классном коллективе;
- увеличение числа обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования разной направленности;
- увеличение количества успешно реализованных образовательных и социокультурных проектов;
- снижение/отсутствие числа подростков, находящихся на внутришкольном учете и состоящих на учете во внешних организациях системы профилактики;
- снижение количества/отсутствие жалоб родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью, конфликтами разного характера внутри класса и школы.

Портрет участников

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов – **«успевающий, успешный – имеющий дефициты»**.

Для поддержки и адаптации в коллективе, активизации социальной деятельности – **«лидер – пассивный»**.

Взаимодействие **«равный – равному»** предполагает обмен навыками и ресурсами, например, при совместной работе над проектом двух обучающихся, один из которых имеет критическое мышление, второй – креативное или один имеет навыки практической работы, второй склонен к теоретическому осмыслению вопроса.

Наставник. Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, креативным мышлением, демонстрирующий высокие образовательные результаты, имеющий достижения во внеурочной деятельности принимающий активное участие в жизни класса и школы, возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый.

Вариант 1. «Пассивный». Социально/ценностно дезориентированный обучающийся, с низкой мотивацией к саморазвитию, демонстрирующий низкие образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива, социально уязвимый.

Вариант 2. «Неуспешный». Обучающийся, ориентированный на учение и (или) участие во внеурочной деятельности, но в силу психоэмоциональных особенностей не способный самостоятельно добиться результатов, нуждающийся в помощи и сопровождении.

Вариант 3. «ОВЗ». Обучающихся, имеющих ограниченные особенности здоровья, нуждающийся в помощи и поддержке, социальной реабилитации или абилитации.

Вариант 4. «Активный». Одаренный или высоко мотивированный обучающийся, имеющий ярко особые образовательные потребности, но для успешного развития нуждающийся в поддержке более опытного или старшего товарища.

Вариант 5. «Равный». Успешный обучающийся, нуждающийся во взаимодействии равным по силам и запросам партнере для поддержки, обмена ресурсами, мнениями, идеями и реализации собственных проектов.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), вовлечение в волонтерскую деятельность, работу клубов по интересам, деятельность ученических сообществ.

Форма наставничества «учитель – учитель»

Данная форма предполагает прежде всего взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели формы – успешное закрепление на месте работы или в должности педагога-молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри Школы, позволяющей эффективно работать всему педагогическому коллективу, реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди **основных задач** взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя; формировать коллектив педагогов-профессионалов – «звезд» как части позитивного школьного сообщества.

Ожидаемые результаты: результатом наставнической деятельности в рамках формы организации работы наставников должна сложиться комфортная профессиональная

среда, для которой характерен высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, социокультурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала каждого педагога. Это окажет положительное влияние на качество образования и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- отсутствие оттока молодых специалистов и учителей со стажем работы до 10 лет;
- приток новых педагогических кадров;
- расширение участия педагогов школы в жизни педагогического сообщества района, города, страны; увеличение публикаций педагогов в изданиях различных форм и видов; расширения участия педагогов в конкурсном движении;
- укрепление имиджа педагога; повышение уровня удовлетворенности педагогов собственной работой и ее результатами, снижение уровня профессиональной деформации и профессионального и эмоционального выгорания;
- качественный рост успеваемости в конкретных классах, отсутствия дисциплинарных проблем;
- отсутствие конфликтов педагогов с представителями родительского сообщества.

Портрет участников

Возможные варианты внутри модели могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Классический вариант **«опытный учитель – молодой специалист»** ориентирован на «мягкий» вход начинающего учителя в профессию, поддержку для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Важным направлением наставничества является организация профессиональной поддержки педагогов, испытывающих разного рода затруднения или желающих приобрести новые компетенции. На решение задач такого характера направлено создание наставнических пар **«лидер педагогического сообщества (профессионал) – педагог, испытывающий проблемы»**, в ходе взаимодействия в которых происходит развитие педагогических компетенций (талантов) и инициатив.

В рамках наставнической пары **«педагог-новатор – традиционалист (консервативный) педагог»** осуществляется взаимодействие учителя, владеющего современными педагогическими технологиями и цифровыми навыками с учителем, придерживающимся традиций «старой школы», опирающегося на дидактическую систему репродуктивного обучения.

На организацию методической поддержки по конкретному общеобразовательному предмету направлено создание наставнических пар **«опытный предметник – неопытный предметник»**, в которой наставник оказывает коллеге в поиске пособий, составлении рабочих программ и тематических планов и т.д.

Особая роль в наставнической деятельности, ориентированной на развитие школьной образовательной среды отводится паре **«профессионал – профессионал»**, участники которой в результате обмена опытом и взаимообогащения способны обеспечить прорыв в деятельности школы, создать качественно новые творческие продукты, что значительно влияет на положительный имидж школы.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров и другое), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Возможно выделение двух типов наставников.

Вариант 1. «Наставник-консультант». Наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Курирует самостоятельную работу наставляемого педагога.

Вариант 2. «Наставник-предметник». Опытный педагог того же предметного направления, что и наставляемый педагог осуществляет всестороннюю методическую поддержку коллеги.

Вариант 3. «Наставник-предметник другой предметной области». Эффективность взаимодействия в наставнической паре, в которую включены учителя, преподающие разные предметы заключается в возможности выйти за рамки сложившихся дидактических приемов предмета или возможных для преподаваемого предмета. Выход из зоны комфорта – знакомого, привычного содержания – становится импульсом для поиска нового, проявления или формирования креативных способностей, саморазвития.

Наставляемый. Педагогический работник, имеющий иной опыт работы или использования педагогических технологий, находящийся в периоде адаптации или поиска новых направлений развития, который испытывает потребность в поддержке и сопровождении. Либо учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Область применения. Форма наставничества «учитель – учитель» встраивается в школьную систему профессиональной подготовки или переподготовки «на рабочем месте» в рамках деятельности «Кадровой школы “Точка роста”» как элемент повышения квалификации и развития профессиональной компетентности.

Реализуется в создании широких педагогических проектов, публикации сборников и методических пособий, проведении творческих мастерских, семинаров, профессиональных конкурсах.

Форма наставничества «студент – ученик»

Данная форма предполагает взаимодействие обучающихся школы со студентами профессиональных учреждений, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных

результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Ожидаемые результаты: повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов

- повышение успеваемости и психологической комфортности обучающихся;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социокультурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, находящихся в социально уязвимом или опасном положении;
- увеличение числа выпускников, продолжающих своей деятельностью способствовать развитию школьной образовательной среды;

Портрет участников

Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант 1. «Пассивный». Низко мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. «Активный». Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Классический вариант поддержки - «успевающий – слабо успевающий» ориентирован на улучшение образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины.

Наставническая пара «лидер – равнодушный» предполагает формирование ценностного ряда с поддержкой и развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивацию на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество.

В рамках варианта «равный – другому» происходит обмен навыками и компетенциями, взаимообогащение, сотворчество и содружество, направленные на обоюдное развитие членов наставнической пары.

Особый вариант представляет собой наставническая «куратор – автор проекта». В ходе совместной работы над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским, иным), наставник, выполняя роль куратора и тьютора, создает условия для совершенствования навыков наставляемого, передавая свой опыт проектной деятельности и помогая на каждом этапе разработки проекта.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

Форма наставничества «работодатель – ученик»

Форма предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Ожидаемые результаты: повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества представителей регионального профессионального мира и школы, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

Среди оцениваемых результатов

- повышение успеваемости обучающихся старшей школы;
- включение обучающихся в предпрофессиональную и профессиональную деятельность;

- увеличение числа обучающихся, включенных в профориентационную деятельность;
- увеличение количества успешно выполненных проектов практической направленности;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной;
- увеличение доли выпускников школы, готовых выбирать сферу профессиональной деятельности с учетом потребности регионального рынка труда.

Портрет участников

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями/премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник Школы или родитель обучающихся.

Наставляемый.

Вариант 1. «Активный». Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. «Пассивный». Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Возможные вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – ученик»: **«активный профессионал – равнодушный потребитель»** (мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории); **«коллега – молодой коллега»** (совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора); **«работодатель – будущий сотрудник»** (профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства).

Область применения. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, проведение совместных конкурсов и проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное и профессиональное сообщества. Проведение таких мероприятий, как профориентационные тесты, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

Форма наставничества «работодатель – студент»

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия Школы с учреждениями профессионального образования.

Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя, представителем которого выступает конкретный учитель, в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Ожидаемые результаты: повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение круга потенциальных сотрудников Школы с должным уровнем подготовки, которое отвечает задаче обеспечения должного качества образования. Данная форма наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет пропедевтического накопления профессионального опыта.

Среди оцениваемых результатов:

- замещение вакантных должностей за счет выпускников и студентов старших курсов учреждений профессионального образования;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- численный рост успешно реализованных совместных проектов Школы и учреждений профессионального образования.

Портрет участников

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о педагогической деятельности. Лояльный, поддерживающий ценностные ориентиры и правила Школы. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, в котором обучается студент

Наставляемый. Студент, получающий педагогическую специальность, с активной жизненной позицией, с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

4. Планируемые результаты реализации Программы

- 1) Рост мотивации к саморазвитию обучающихся и педагогов, выражающийся в изменении показателей деятельности;
- 2) увеличение продуктивности деятельности обучающихся и педагогов за счет взаимообогащающих отношений наставников и наставляемых;
- 3) включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья;
- 4) наличие возможностей «вертикального» и «горизонтального» профессионального и социального движения для педагогов и обучающихся;
- 5) информированность участников образовательных отношений о возможностях для саморазвития за счет наставничества и перспективах самостоятельного выбора векторов творческого, профессионального развития, карьерных и иных возможностях;
- 6) измеримое улучшение показателей качества образования;
- 7) увеличение доли обучающихся, принимающих активное участие во внеурочной интеллектуальной, образовательной, культурной, спортивной деятельности, в том числе конкурсного характера;
- 8) увеличение доли победителей и призеров конкурсных мероприятий и олимпиад;
- 9) практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; увеличение доли обучающихся, обучающихся по индивидуальным учебным планам или реализующих программы саморазвития;
- 10) сформированность ценностных ориентиров, активной гражданской и жизненной позиции обучающихся и педагогов, проявляющаяся в увеличении количества участников социальных и общественно значимых проектов и мероприятий;
- 11) увеличение доли обучающихся, вовлеченных в профориентационную деятельность; сформированность осознанной позиции обучающихся в профессиональном самоопределении;
- 12) увеличение доли обучающихся, вовлеченных в общешкольные проекты и мероприятия;
- 13) увеличение доли обучающихся, вовлеченных в деятельность общероссийских гражданских, патриотических, иных организаций;
- 14) увеличение показателей безопасности, комфортности, эмоциональности школьной образовательной среды; благоприятность психологического климата, выстраивание долгосрочного взаимодействия участников образовательных отношений на основе партнерства;
- 15) отсутствие мотивированных жалоб участников образовательных отношений по вопросам организации образовательной деятельности школы и взаимодействия учащихся, педагогов, родителей;
- 16) отсутствие оттока молодых специалистов и учителей со стажем работы до десяти лет;
- 17) отсутствие психологических, организационных, социальных проблем адаптации обучающихся и педагогов (тревожности, страха, неуверенности, других) иных в их образовательной или профессиональной деятельности в начальный период, при переходе на другой уровень или к другим обязанностям;

18) измеримое улучшение личных показателей эффективности деятельности педагогов; увеличение доли педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию.

5. Этапы реализации Программы

Реализация Программы включает семь основных этапов:

- 1) Подготовка условий для запуска программы наставничества.
- 2) Формирование базы наставляемых.
- 3) Формирование базы наставников.
- 4) Отбор и обучение наставников.
- 5) Формирование наставнических пар / групп.
- 6) Организация работы наставнических пар / групп.
- 7) Завершение взаимодействия наставнических пар / групп и подведения итогов наставнической деятельности.

6. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

Для оценки эффективности внедрения и функционирования в Школе целевой модели наставничества устанавливается ряд критериев и показателей.

В части оценки наставнической программы (планов взаимодействия наставнической пары/группы):

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям выбранной модели;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- установление психологически комфортных взаимоотношений в наставнической паре;
- позитивная динамика результатов наставляемого в соответствии в выбранным направлением наставничества;
- положительная динамика запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности ходом и результатами взаимодействия;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической паре/группе;
- заинтересованность и включенность родителей (законных представителей) обучающихся в реализацию программы наставничества, удовлетворенность успехами ребенка.

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения (снижение уровня агрессивности, отсутствие конфликтов, отсутствие изоляции в коллективе);
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в общешкольных мероприятиях;
- включенность в процессы профессионального самоопределения;
- готовность применять полученные компетенции и навыки в повседневной жизни и учебе.

Мониторинг в наставнической деятельности представляет собой систему сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированную на информационное обеспечение управления всем процессом наставнической деятельности.

Мониторинг программы наставничества включает два основных этапа:

- 1) определение качества реализации программы наставничества;
- 2) измерение мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительная динамика результатов деятельности.

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу мотивирующих наставника факторов относятся:

- поддержка наставничества со стороны администрации Школы;
- создание в Школе среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, у наставника формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором он играет ведущую роль;
- популяризация роли наставника в профессиональном сообществе и социуме;
- получение материалов для успешной аттестации педагогических работников.

В целях популяризации роли наставника возможны следующие меры:

- награждение почетными грамотами и дипломами наставников, имеющих успешную наставническую практику;
- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая наставническая пара»;
- представление опыта наставнических пар/групп в средствах массовой информации и на сайте Школы;
- участие в роли наставников членов администрации Школы;
- организация профессиональных сообществ и объединений наставников;
- использование корпоративных знаков отличия для наставников;
- вручение наставникам памятных подарков;

- премирование за эффективную наставническую деятельность;
- возможность получения бесплатного обучения (курсы повышения квалификации, профессиональные школы, мастер-классы и т.п.);
- вручения благодарственных писем родителям обучающихся, являющихся наставниками в рамках формы «ученик-ученик»;
- проведение фотосессий с выпуском информационных листов, плакатов и т.п.

Публичное признание значимости работы наставников для Школы необходимо как для морального удовлетворения наставников и осознания ими важности своей деятельности, так для привлечения потенциальных наставников, постоянного пополнения базы наставников.