

Рассмотрено
на заседании педагогического совета
(протокол от 02.10.2020 г. № 1)

Утверждено приказом директора МБОУ Центр
образования г.Певек
от 05.10.2020 г. № 02-02/66

Согласовано
на заседании Совета Центра
(протокол от 03.10.2020 г. № 1)

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования г.Певек»**

**Программа внедрения целевой модели
наставничества
в МБОУ Центр образования г.Певек
на 2020-2024 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 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, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, 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, 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.

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.

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

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования, 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;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

Целевые группы реализации программы наставничества в МБОУ Центр образования г. Певек: обучающиеся, молодые специалисты, педагоги, родители, профессионалы.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Центр образования г.Певек в данной целевой модели наставничества приоритетными являются три формы наставничества: «**Ученик – ученик**», «**Учитель – учитель**», «**Учитель-ученик**». Исходя из возможностей планируется введение формы «Работодатель-ученик».

Имеющиеся и потенциальные ресурсы реализации программы наставничества в МБОУ Центр образования г.Певек:

- помещение;
- методические материалы для наставников и наставляемых;
- ресурсы на организацию финального мероприятия;

2. Нормативные основы реализации программы в МБОУ Центр образования г.Певек

- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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»;
- приказ Управления социальной политики Администрации городского округа Певек от 30.09.2020 г. № 01-10/261-01 «О реализации целевой модели наставничества в муниципальных образовательных организациях городского округа Певек»;
- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования г.Певек».

3. 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. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
14. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
15. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ Центр образования г.Певек

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные сроки исполнения
---------------------------	--------------------------	------------------------------

Директор МБОУ Центр образования г.Певек	- Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. - Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества . - Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.	Сентябрь 2020
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.	Сентябрь 2020, в дальнейшем - в течение всего периода
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых	В течение всего периода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	В течение всего периода

5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества в МБОУ Центр образования г.Певек

В целевой модели наставничества выделяются 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;
 - 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 личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов; выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

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

6. Формы наставничества, приоритетные для МБОУ Центр образования г.Певек

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.

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. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета.
6. Снижение 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

<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>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.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>
---	---	---

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе и желающие добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование, листы опроса, использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия. Улучшение образовательных результатов и посещаемости.
Рефлексия реализации форм наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность к школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

Форма наставничества «Учитель – учитель».

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

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

3. Ориентировать начинающего педагога на творческое 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.

Прогнозируемый 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	
	молодой специалист	педагог
- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий семинаров и вебинаров); - педагог, склонный к активной общественной работе, участник педагогического и школьного сообществ. - педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с родителями и другими педагогами.	- Специалист, находящийся в адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о регламенте и принципах образовательной организации. - педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет
Проводится отбор наставников из числа активных, опытных педагогов и педагогов самостоятельно желающих помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.

Обучение наставников.	Проводится куратором целевой модели наставничества.
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные трудности, проблемы адаптации и самостоятельно желающие добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Обсуждение вопросов при встрече.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии, творческая деятельность, успешная адаптация.	Тестирование, проведение мастер-классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете школы.

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 времененная 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», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также 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 и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты,	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет

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

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 классный руководитель, 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 выступает классный 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 бы повысить 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 в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получаетуважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

Форма наставничества «Работодатель – ученик»

Цель – успешное формирование у обучающихся школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помочь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, саморегуляции, формированию ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.

- Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Прогнозируемый результат:

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона обучающихся.
- Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
- Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
- Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах.
- Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Работодатель – ученик»

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

Схема реализации формы наставничества «Работодатель – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества по форме «Работодатель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа опытных профессионалов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится куратором целевой модели наставничества.

Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющие возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированы, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Захист проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес-плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

7. Формирование базы наставников и наставляемых

Формирование базы наставников		Формирование базы наставляемых
Из числа внутреннего контура	Из числа внешнего контура	
<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; - успешных профессионалов или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; - сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров. 	<ul style="list-style-type: none"> - информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; - проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников; - выявление конкретных проблем обучающихся школы, молодых специалистов и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. - сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп.		

8. Дорожная карта по реализации целевой модели наставничества в МБОУ Центр образования г. Певек на 2020-2024 г. г.

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственный
Подготовка условий для запуска программы наставничества			
1	Издание приказа о реализации целевой модели наставничества в МБОУ Центр образования г. Певек и назначении ответственного за внедрение целевой модели наставничества	октябрь 2020 г.	Директор ОО
2	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	октябрь 2020 г.	Администрация МБОУ Центр образования г. Певек
3	Разработка и утверждение нормативно-правовых документов по внедрению целевой модели наставничества в МБОУ Центр образования г. Певек	сентябрь-октябрь 2020 г.	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества
4	Разработка и утверждение плана методической работы по реализации наставничества в МБОУ Центр образования г. Певек	сентябрь-октябрь 2020 г.	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества
5	Разработка программы внедрения целевой модели наставничества в МБОУ Центр образования г. Певек	сентябрь-октябрь 2020 г.	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества
6	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества в том числе через средства массовой информации, школьный сайт	сентябрь-октябрь 2020 г.	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, классные руководители
Формирование базы наставляемых			
7	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве	ноябрь –декабрь 2020 г., далее - ежегодно сентябрь	Заместители директора, педагог-психолог, классные руководители
8	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы	ноябрь –декабрь 2020 г., далее - ежегодно сентябрь	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества
9	Формирование базы наставляемых	ноябрь –декабрь 2020 г., далее - ежегодно сентябрь	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, классные руководители
10	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	декабрь 2020 г., далее - ежегодно октябрь	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества,

			заместители директора
11	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	декабрь 2020 г., далее - ежегодно октябрь	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, педагог-психолог

Формирование базы наставников

12	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	ноябрь –декабрь 2020 г., далее - по мере необходимости	Заместители директора, педагог-психолог, классные руководители
13	Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	до 01 марта 2020 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, педагог-психолог
14	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	до 01 марта 2020 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, педагог-психолог
15	Проведение собеседования с наставниками	декабрь 2020 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества
16	Обучение наставников	Декабрь 2020	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества

Формирование наставнических групп

17	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	январь 2021 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества
18	Проведение анкетирования на предмет предпочтаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	январь 2021 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, педагог-психолог
19	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	январь 2021 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, педагог-психолог
20	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	январь 2021 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества

Организация работы наставнических пар или групп

21	Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого	февраль 2021 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой
----	--	---	------------------------------------

			модели наставничества
22	Проведение второй (пробной рабочей) встречи наставника и наставляемого	февраль 2021 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества
23	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	февраль 2021 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества
24	Регулярные встречи наставника и наставляемого	С февраля 2021 г. на регулярной основе до завершения наставничества	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества
25	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	регулярно, не реже раза в месяц	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества

Завершение наставничества

26	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	в зависимости от продолжительности программы наставничества	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, классные руководители
27	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	в зависимости от продолжительности программы наставничества	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, классные руководители
28	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	по завершении заключительной групповой встречи	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества
29	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	май 2021 г., далее – по мере завершения программ	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, педагоги-организаторы
30	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	с 2021 г. ежегодно	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества
31	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	с 2021 г. ежегодно	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества
32	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	с 2021 г. ежегодно	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества
31	Внесение данных об итогах реализации программы	с 2021 г. ежегодно	Ответственный за внедрение целевой

	наставничества в базу наставников и базу наставляемых		модели наставничества
Отчетность о реализации программы наставничества			
33	Предоставление информации по исполнению мероприятий дорожной карты в Региональный наставнический центр	ежеквартально до 10 числа, следующего за отчетным 2020-2024г.г.	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества
34	Внесение информации о количестве участников программ наставничества в соответствии с формами федерального статистического наблюдения	ежегодно до 20 января	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества
35	Предоставление информации по показателям эффективности внедрения целевой модели наставничества в Чукотском автономном округе	ежегодно до 20 января	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества
Система поощрения наставничества			
36	Популяризация роли наставника (публикация в СМИ, проведение встреч, бесед, создание видеороликов и т.д.)	постоянно	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества
37	Участие в региональных мероприятиях, направленных на выявление лучших практик наставничества (конкурс, фестиваль, конференция)	постоянно	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества
38	Применение мер нематериального поощрения наставников	постоянно	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества

9. 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.

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.

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

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

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении 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 .

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.

10. Механизмы поощрения наставников

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

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник";
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.