

**Краевое государственное бюджетное общеобразовательное учреждение,
реализующее адаптированные основные общеобразовательные программы
«Школа-интернат № 6»**



УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 31
от «25» 01. 2021 г.
Директор
В.Е. Джуманова

**ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В КГБОУ ШИ 6**

Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества **краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, реализующего адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа-интернат № 6»** (далее – КГБОУ ШИ 6) разработана в целях достижения планируемых 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, формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов КГБОУ ШИ 6.

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.

Координатор - 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.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

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, иницирует 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 международного уровня:

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

Нормативные правовые акты Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Федерации".

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

Нормативные правовые акты КГБОУ ШИ 6

- Устав КГБОУ ШИ 6
- Программа развития КГБОУ ШИ 6
- Положение о педагогическом совете КГБОУ ШИ 6
- Положение о методическом совете КГБОУ ШИ 6

Задачи целевой модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в КГБОУ ШИ 6.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик наставничества

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

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Улучшение психологического климата в КГБОУ ШИ 6 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций, выстроенных на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого педагога в профессию.
3. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов КГБОУ ШИ 6, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
6. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
8. Рост числа обучающихся, определившихся с выбором профессии.
9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
10. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
11. Снижение уровня конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
12. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
13. Снижение проблем адаптации в коллективе.
14. Включение в систему наставнических отношений детей с нарушениями слуха и речи.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

| Уровни структуры | Направления деятельности. |
|---|--|
| Министерство образования и науки Хабаровского края | <p>Осуществление государственного управление в сфере образования.</p> <p>Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества;</p> <p>Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.</p> |
| Хабаровский краевой институт повышения квалификации педагогических кадров | <p>Организационная, методическая, экспертно- консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;</p> <p>Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов</p> <p>Содействие привлечению к реализации наставнических</p> |

| | |
|---|--|
| | программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д. |
| КГБОУ ШИ 6 | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. Реализация программ наставничества. Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| Координатор и кураторы (руководители ШМО) | Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества. |
| Наставники | Реализация наставнического цикла. |

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

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. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программы наставничества.
4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Для реализация программы наставничества необходимо создать базу наставников и базу наставляемых. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, руководителями ШМО, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:

- ✓ из числа обучающихся с нарушениями слуха и речи:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
 - ✓ из числа педагогов:
- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- Формирование базы наставников из числа:
 - обучающихся с нарушениями слуха и речи, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных ситуациях;
 - педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 - ветеранов педагогического труда.

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

7. Этапы реализации целевой модели наставничества в _____

| Этапы | Мероприятия | Результат |
|---|---|--|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | <ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | <p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |

| | | |
|-------------------------------------|--|---|
| | <p>творческих и адаптационных ситуациях (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектов, спортивных секций);</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; <p>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • бывших выпускников, заинтересованных в поддержке своего ОУ; • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. | |
| Отбор и обучение наставников | <ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Заполнение анкет в свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения. |
| Реализация программы наставника | <ol style="list-style-type: none"> 1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе. 2. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. | <p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • организация обратной связи с целью мониторинга динамики развития педагога/наставляемого • организация обратной связи от наставников, кураторов для мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершение программы наставничества | <ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | <ul style="list-style-type: none"> • Собраны лучшие наставнические практики. • Поощрение наставников. |

8. Формы наставничества в КГБОУ ШИ 6

Исходя из образовательных потребностей КГБОУ ШИ 6 выбраны следующие формы наставничества:

- ученик-ученик
- учитель-ученик
- учитель-учитель

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 ОУ.
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 различных видах учета.
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 и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления - Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. - Победитель школьных и | Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. | Обучающийся с нарушениями слуха и речи, нуждающийся в поддержке |

| | | |
|--|--|--|
| краевых олимпиад и соревнований. -Лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы. | | |
|--|--|--|

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

| Формы взаимодействия | Цель |
|-------------------------------------|---|
| «Успевающий - неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов. |
| «Лидер – пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. |
| «Равный – равному» | Обмен навыками для достижения целей. |
| «Адаптированный – неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения. |

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

| Этапы реализации. | Мероприятия |
|---|--|
| Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик». | Ученическая конференция. |
| 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, 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, обсуждения вопросов. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |

| | |
|---|--|
| <p>Наставник получает уважаемый статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.</p> | <p>Поощрение на ученической конференции.</p> |
|---|--|

8.1 Форма наставничества «Учитель – учитель».

Цель: разносторонняя поддержка педагога, повышение его профессионального уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Задачи:

- Способствовать формированию потребности анализировать результаты своей профессиональной деятельности.
- Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса.
- Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- Ускорить процесс профессионального становления.

Ожидаемые результаты:

- Высокий уровень включенности специалистов в педагогическую деятельность, общественную жизнь образовательной организации.
- Развитие личного творческого и педагогического потенциалов.
- Улучшение психологического климата в образовательной организации.
- Повышение уровня удовлетворенности собственной деятельностью, улучшение психоэмоционального состояния педагогов.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить работу в образовательном учреждении.
- Качественный рост успеваемости, улучшение поведения наставляемых обучающихся
- Сокращение числа конфликтов в педагогических и родительских сообществах.
- Рост числа публикаций, выполненных молодым специалистом и т. д.).

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

| Формы взаимодействия | Цель |
|---|--|
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка с целью приобретения необходимых профессиональных навыков |
| Руководитель – молодой специалист» | Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| «Опытный предметник – неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету. |
| Руководитель – молодой специалист» | Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом |

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

| Этапы реализации. | Мероприятия |
|--|--|
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Отбор наставляемых педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование наставнических пар/ групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом или методическом совете КГБОУ ШИ 6 |

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

| Наставник | Наставляемый | |
|-----------|--------------------|---------|
| | Молодой специалист | Педагог |
| | | |

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p>- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>- Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>- Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, эмпатией.</p> | | <p>Имеет опыт работы от 0 до 3 лет, испытывает трудности с организацией учебного процесса, затрудняется при взаимодействии с обучающимися, педагогами, родителями.</p> | <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы образовательной организации.</p> |
| <p>Типы наставников</p> | | | |
| <p>Наставник - консультант</p> | <p>Наставник - предметник</p> | | <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p> |
| <p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса, решением конкретных психологических и педагогических коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p> | <p>Опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку при преподавании отдельных дисциплин.</p> | | |

8.2 Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель - успешное формирование у обучающихся младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личного потенциала.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. Повышение успеваемости, улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
2. Увеличение количества обучающихся, занимающихся в кружках по интересам.

3. Увеличение процента обучающихся, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»

| Наставник | Наставляемый | |
|---|---|--|
| | Активный | Пассивный |
| <p>Кто может быть.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, имеющий 1КК или ВКК - Имеет активную жизненную позицию - Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному | <p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p> | <p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы</p> |

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

| Формы взаимодействия | Цель |
|---|---|
| «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, социального проектов, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора. |

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 учителей, представителей благодарных выпускников. | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника». |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, немотивированных, | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |

| | |
|--|---|
| не умеющих строить свою образовательную траекторию | |
| Формирование наставнических пар/групп | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых, успешно интегрированных в общество, имеющих сформированные коммуникативные навыки. | Защита проекта. Анализ успеваемости. Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает заслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо наставнику. |

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Под мониторингом процесса реализации программ наставничества понимается 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 данный процесс, какие наблюдаются изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и степень удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.1. 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:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри КГБОУ ШИ 6 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 координатор 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 реализации программы наставничества

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный 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 сделать вывод о наличии либо отсутствии положительной динамики повышения уровня профессиональной компетентности, снижении тревожности у участников программы наставничества, спрогнозировать выбор стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Цель мониторинга: отследить результативность реализации программ наставничества.

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- определение условий эффективности 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 мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих 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.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма
- Материальное поощрение
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы по наставничеству на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.