Приложение 3

к приказу МАОУ СОШ №14

от 31.08.2021 г. №113-О

**Программа**

**целевой модели наставничества в**

**муниципальном автономном общеобразовательном учреждении**

**«Средняя общеобразовательная школа №14» г. Тобольска**

**2021-2022 у.г.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Структура управления реализацией Целевой модели наставничества**  **в МАОУ СШ №14** |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности** |
| МАУ «Центр ОДО «Образование» г.Тобольска» | 1. Согласование дорожной карты внедрения целевой модели наставничества МАОУ СОШ №14. 2. Контроль реализации мероприятий по внедрению целевой   модели наставничества.   1. Оказание содействия в привлечении к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, деятельность которых связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью. |
| МАОУ СОШ №14 | 1. Разработка и утверждение нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МАОУ СОШ №14. 2. Разработка Целевой модели наставничества МАОУ СОШ №14. 3. Разработка и реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели МАОУ СОШ №14. 4. Реализация программы наставничества. 5. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МАОУ СОШ №14. |
| Куратор Целевой модели наставничества МАОУ СОШ №14 | 1. Формирование базы наставников и наставляемых формы наставничества. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества. |
| Ответственные за направления форм  наставничества | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией программы наставничества. |
| Наставники и наставляемые | 1. Модели форм наставничества. 2. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик». 3. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель». 4. Реализация Форма наставничества «Работодатель – ученик». |
| Составитель программы Целевой модели наставничества | Данилова И.А., методист |

**I. Общие положения**

1.1. Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Программа целевой модели наставничества разработана на основании «Комплексной программы развития «Ресурсная инклюзивная школа: реалии XXI века» Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №14» на 2020-2025 гг.

Программа наставничества Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №14» г. Тобольска разработана в соответствии с реализацией федеральных проектов:

* Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
* Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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»;
* Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»);
* Трудовым кодексом РФ;
* Федеральным законом от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»;
* «Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950 –р.;
* Федеральным законом от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
* «Концепции содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.;
* Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р;
* Федеральными проектами «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»;
* распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
* Уставом МАОУ СОШ №14 и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в МАОУ СОШ №14;

1.2. Сроки реализации Программы:

1.2.1. Программа наставничества МАОУ СОШ №14 рассчитана 4 года.

1.2.2. Начало реализации программы с 01.09.2021 г., срок окончания 31.12.2025 г.

1.3. В программе используются следующие понятия, термины и аббревиатура:

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

1.3.2. 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.

1.3.3. Программа наставничества- комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов (далее – ПН).

1.3.4. 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».

1.3.5. 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.

1.3.6. Куратор- сотрудник МАОУ СОШ №14, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

1.37. Молодой специалист – начинающий педагог, как правило, имеющий теоретические знания в области предметной специализации и методики обучения по программе высшего или среднего специального педагогического учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных навыков и умений.

1.3.7. Целевая модель наставничества- система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях (далее – ЦМН).

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

1.3.9. 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.

1.3.10. 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.

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

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

1.3.13. Благодарный выпускник– выпускник МАОУ СОШ №14, 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.).

1.3.14. Школьное сообщество- сотрудники МАОУ СОШ №14, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

1.3.15. Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №14» - МАОУ СОШ №14.

1.3.16. ООП – особые образовательные потребности.

1.3.17. МАОУ СОШ №14 – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №14».

1.4. Формирование базы наставляемых

1.4.1. 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.

1.4.2. 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, ИКТ - компетенциями и т.д.

1.5. 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.

**II.** **Цель и задачи программы**

2.1. Цель программы - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

2.2. Задачами программы являются:

* раскрытие потенциала каждого наставляемого;
* формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
* развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современной мире;

2.2.1. Задачи модели «Ученик-ученик»:

* преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
* адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
* 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;
* повышение мотивации к учёбе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;
* создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одарённые дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
* обеспечение разносторонней поддержки и сопровождения обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям средствами реализации проектов:
* «Успевающий-неуспевающий»;
* «Лидер-пассивный»;
* «Равный-равному»

2.2.2. Задачи модели «учитель - учитель»:

* обеспечение успешного закрепления на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня компетенций;
* адаптация учителя в новом педагогическом коллективе, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов;
* использование эффективных форм повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства молодых специалистов; обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
* способствование планированию карьеры молодых специалистов, мотивирование к повышению квалификационного уровня;
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОО, в котором выстроены доверительные и партнёрские отношения между его участниками;
* создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач, для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров средствами реализации проектов:
* «Опытный учитель-молодой специалист»;
* «Лидер педсообщества-педагог, испытывающий профессиональные проблемы»
* педагог-новатор – консервативный педагог»;
* «Опытный предметник – неопытный предметник».

2.2.3. Задачи модели «работодатель – ученик»:

* помощь учащимся 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.

**III. Ожидаемые результаты**

3.1. Ожидаемые результаты модели «учитель-учитель»:

3.1.1. Высокий уровень включенности молодых (вновь прибывших) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь ОО.

3.1.2. Развитие личного, творческого и педагогического потенциала молодых педагогов. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

3.1.3. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой, улучшение психоэмоционального состояния.

3.1.4. Рост количества молодых педагогов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в коллективе ОО.

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

3.1.6. Сокращение количества конфликтов с педагогическим и родительским сообществами, развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.

3.1.7. Наличие портфолио у каждого молодого педагога - рост количества собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практики молодых специалистов; участие в конкурсах профессионального мастерства, фестивалях; успешное прохождение процедуры аттестации.

3.1.8. Улучшение личных показателей эффективности педагогов в образовательной, социокультурной сферах, связанное с развитием гибких навыков метакомпетенций.

3.1.9. Позитивное вхождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3.2. Ожидаемые результаты модели «ученик - ученик», «ученик - студент»:

3.2.1. Количественный и качественный рост числа обучающихся, успешно освоивших и реализовавших проектную и учебно-исследовательскую деятельность.

3.2.2. Рост мотивации к учёбе и саморазвитию обучающихся.

3.2.3. Рост числа обучающихся, успешно реализующихся в творческом, военно-патриотическом, лидерском, спортивном направлениях.

3.2.4. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

3.2.5. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

3.2.6. Снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных.

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

3.2.8. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в наставляемых (подшефных) классах; улучшение психоэмоционального фона внутри класса.

3.2.9. Улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнёрства.

3.2.10. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

3.3. Ожидаемые результаты модели «работодатель – ученик»:

3.3.1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней школе.

3.3.2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке.

3.3.3.Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.

3.3.4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).

3.3.5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

**IV. Формы, методы и функции работы наставника с наставляемыми**

4.1. Консультирование (индивидуальное, групповое).

4.2. Активные методы (беседы, семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки, тренинговые занятия, встречи с опытными педагогами, открытые уроки, внеклассные мероприятия, педагогические советы, методические консультации, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов повышения квалификации и др.).

4.3. Функции наставника модели «учитель - учитель»:

4.3.1. «Наставник-консультант» - создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств, оказание помощи с организацией образовательного процесса и решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем; контроль самостоятельной работы молодого специалиста.

4.3.2. «Наставник-предметник» - способность осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

4.4. Функции наставника модели «ученик – ученик»:

4.4.1. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

4.4.2. Сопровождение и решение организационных вопросов.

4.4.3. Оказание содействия в формировании классного коллектива.

4.4.4. Организация и участие в различных внеклассных мероприятиях.

4.4.5. Совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

4.4.6. Оказание помощи в обсуждении и разработке идеи проекта, создании текста проекта, презентации проекта.

4.5. Функции наставника модели «работодатель – ученик»:

4.5.1. Формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, росту заинтересованности в развитии собственных профессиональных талантов и навыков.

4.5.2. Стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории. Осознанность выбора профессии.

4.5.3. Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков.

4.5.4. Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта.

4.6. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели (Приложение 1).

**V. Принципы работы программы**

5.1. Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами, обучающимися являются:

5.1.1. Обязательность – проведение работы с каждым специалистом (наставляемым обучающимся), приступившим к работе в ОО вне зависимости от должности и направления деятельности.

5.1.2. Индивидуальность – выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития. Принцип направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития и подразумевает реализацию Программы наставничества с учётом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально-адаптированной, здоровой личности.

5.1.3. Непрерывность – целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста на протяжении трёх лет.

5.1.4. Эффективность – обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

5.1.5. «Не навреди» - реализация Программы наставничества с отсутствием риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или Программы не могут перекрыть интересы ребёнка.

5.1.6. Конфиденциальность – обеспечение суверенных прав личности, недопущение покушения на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путём.

5.1.7. Легитимность – соответствие деятельности Программы наставничества законодательству Российской Федерации.

5.1.8. Аксиологичность – ориентир на формирование законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регулятором поведения.

5.1.9. Научность – реализация научно-обоснованных и проверенных технологий.

5.1.10. Системность – разработка и реализация Программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.

5.1.11. Комплексность – согласованность взаимодействия педагогов ОО и специалистов иных организаций, участвующих в реализации Программы наставничества.

5.1.12. Личная ответственность – ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и Программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

**VI**. **Реализация целевой модели наставничества**

6.1. Целевая модель этапов реализации программы наставничества МАОУ СОШ №14:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| 1. Подготовка условий для запуска Целевой программы наставничества | Создание благоприятных условий для запуска программы. Информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработка предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей ОО. В рамках сотрудничества в форме социального партнёрства при организации модели наставничества «работодатель-ученик», заключаются партнерские соглашения с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества ОО. | Дорожная карта реализации наставничества.  Пакет документов. |
| 2. Формирование базы наставляемых | Формирование базы наставляемых. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед. На данном этапе собираются:   * согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в ОО, которые еще не давали такого согласия; * согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.   Выявление конкретных проблем, обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.  Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| 3. Формирование базы наставников | 1. Проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора (выдвижения) наставников. 2. Работа включает действия по формированию базы из числа:  * обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; * педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; * родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.  1. Работа на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:  * выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; * сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); * успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; * представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| 4. Отбор и обучение наставников | По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор.  Обучение наставников для работы с наставляемыми в «Школе наставников». | 1)Заполненные анкеты в  письменной свободной  форме всеми потенциальными наставниками.  2)Собеседование с наставниками. 3)Программа обучения. |
| 5. Формирование наставнических пар (групп) | Происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя ОО утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.  При необходимости организовываются мероприятия по развитию наставников в формате «Школы наставников», которые включаются в Программу наставничества.  Проводится общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.  Фиксируются сложившиеся пары в  специальной базе куратора. | Сформированные наставнические пары (группы),  готовые продолжить работу в рамках  программы |
| 6. Организация хода наставнической программы | Организация и осуществление работы наставнических пар (групп). Проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.  Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре (группе) так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре (группе) включает:   * встречу-знакомство; * пробную рабочую встречу; * встречу-планирование; * комплекс последовательных встреч; * итоговую встречу. | Мониторинг:   * сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; * сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы. |
| 7. Завершение внедрения Целевой модели наставничества. | Подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности. Популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников. |

6.2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МАОУ СОШ №14.

6.2.1. Форма наставничества «ученик - ученик» («студент - ученик») предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Вариации ролевых моделей.**  **Наставник** | **Наставляемый** |
| Ученик-  ученик  студент - ученик | Активный обучающийся среднего общего образования, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных, муниципальных, региональных олимпиад и соревнований, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная и внеурочная деятельность), участники РДШ, учащиеся с активной гражданской позицией. Варианты: | |
| 1. «Успевающий – неуспевающий», «лидер – пассивный» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов.  2. «Лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. | Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстранённый от коллектива. |
| 3. «Равный – равному» - обмен навыками для достижения цели, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.  4. «Адаптированный – неадаптированный» - адаптация к новым условиям обучения. | Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, например, увлечённый определённым предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |

6.2.2. Схема реализации формы наставничества «ученик-ученик»:

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление Программы наставничества | Ученическая конференция |
| Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Отбор учащихся, имеющих особые ООП, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включённые в школьное сообщество и не желающие добровольно принять участие в ПН. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп | Личные встречи, обсуждение вопросов. Назначение кураторов. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, 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 |
| Поощрение наставников. Наставник получает заслуженный статус, чувствует свою причастность к школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции |

6.2.3. Форма наставничества «Учитель – учитель» предполагает классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) и закрепления на месте работы.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Вариации ролевых моделей.**  **Наставник** | | **Наставляемый** |
| Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитий эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение следующих типов наставников: | | | |
| Учитель-учитель (педагог-педагог) | | 1. «Опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.  Наставник-консультант – создаёт комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. | Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3-х лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.  Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.  Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| 2. «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| 3. «Педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями. |
| 4. «Опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). |
| 5. «Опытный классный руководитель – молодой специалист» - опытный педагог (классный руководитель) оказывает методическую поддержку для приобретения необходимых навыков в работе с классным коллективом. |

6.2.4. Схема реализации формы наставничества «учитель - учитель»:

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление Программы наставничества «Учитель – учитель» | Педагогический (методический) совет |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов, а также педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь молодому специалисту | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников | Обязательное проведение не менее 2-х раз в год |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп | Встречи, обсуждение вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Реализация Программы наставничества. Проведение мастер-классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы наставничества «Учитель-учитель» | Анализ эффективности реализации Программы. |
| Поощрение наставников | Поощрение на педагогическом (методическом) совете школы. |

6.2.5. Форма наставничества «Работодатель-ученик» предполагает формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, росту заинтересованности в развитии собственных профессиональных талантов и навыков.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Вариации ролевых моделей.**  **Наставник** | **Наставляемый** |
| Наставник. Опытный, неравнодушный профессионал с большим опытом работы (от 5 лет и выше) на производстве, высокой квалификацией. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциальному будущему коллеге. Возможно, выпускник МАОУ СОШ №14, член сообщества благодарных выпускников, либо родитель обучающегося. Для реализации различных задач возможно выделение следующих типов наставников: | | |
| 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. | Активный. Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.  Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и её сообщества. |
| «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, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего трудоустройства. |

6.2.6. Схема реализации формы наставничества «Работодатель - ученик»:

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление Программы наставничества «Работодатель - ученик» | Ученическая конференция |
| Отбор наставников из числа активных и опытных профессионалов, представителей благодарных выпускников, родителей обучающихся | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников | Обязательное проведение не менее 2-х раз в год |
| Отбор обучающихся:  - испытывающих проблемы с обучением, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию; - обучающиеся с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможность реализовать себя в рамках школьной программы. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп | Встречи, групповая работа в формате «быстрых встреч», обсуждение вопросов. |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Осознанность выбора профессии. Мотивированный и интегрированный переход в сообщество. | Анализ успеваемости. Представление бизнес-плана, защита проекта. Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формы наставничества «Работодатель-ученик» | Анализ эффективности реализации Программы. |
| Поощрение наставников | Поощрение на педагогическом (методическом) совете школы, ученической конференции. Благодарственное письмо на место работы наставника. |

6.3. При необходимости организовываются мероприятия по развитию наставников в формате «Школы наставников» (Приложение 4), которые включаются в Программу наставничества.

**VII. Оценка результатов программы и её эффективности**

7.1. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 20 июня и 20 декабря ежегодно).

7.2. Мониторинг эффективности реализации Программы наставничества состоит из двух этапов:

7.2.1. Первый этап. Оценка качества реализации Программы. Данный этап направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, её сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник – наставляемый». Мониторинг позволяет отследить важные показатели качественного изменения образовательного учреждения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах (Приложение 2)

7.2.2. Второй этап. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов. Данный этап позволяет оценить мотивационно-личностный, комптентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учётом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива

7.3. Оценка реализации Программ наставничества осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО (Приложение 2,3).

**VIII. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

8.1. Участники системы наставничества в ОО, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя ОО к следующим видам поощрений:

* представление к государственным и ведомственным наградам;
* публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой (в том числе почетные грамоты Администрации г. Тобольска, Тюменской области), ценным подарком и др.;
* размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах ОО в социальных сетях;
* благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
* обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты;
* выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия, проводимые на муниципальном, региональном, федеральном уровнях;
* организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
* проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
* предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы;
* денежное поощрение с использованием ресурсов ОО (доплата в соответствии с Положением о системе оплаты труда в МАОУ СОШ №14);
* включение в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;
* назначение на вышестоящую должность.

8.2. Руководство ОО также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в ОО через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).

8.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ОО.

8.4. Руководство ОО вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности. При желании ОО может самостоятельно осуществить мониторинг влияния Программ наставничества на всех участников, оценив динамику развития их гибких навыков, уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования, качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ, степень включенности обучающихся в образовательные процессы ОО, качества адаптации молодых специалистов, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью; описав изменения психологического климата в ОО.

Приложение 1

**Индивидуальный план развития под руководством наставника**

**Форма наставничества: «ученик - ученик», («студент - ученик»,**

**«работодатель - ученик»)**

Форма наставничества: «Ученик-ученик». Ролевая модель: «Успевающий ученик неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. по «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | | **Срок** | | | **Планируемый**  **результат** | **Фактический результат**[[1]](#footnote-1) | | **Оценка**  **наставника** | |
| **Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления** | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития | |  | | | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  | |  | |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития | |  | | |  | |  | |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2. | |  | | | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации |  | |  | |
| **Раздел 2. Направления развития ученика** | | | | | | | | | | |
| 2.1. | | Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения | |  | Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены (перечень) | | |  | |  |
| 2.2. | | Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр. | |  | Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/… | | |  | |  |
| 2.3. | | Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности | |  | Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др. | | |  | |  |
| 2.4. | | Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности | |  | Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты | | |  | |  |
| 2.5. | | Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др. | |  | Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности | | |  | |  |
| 2.6. | | Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта | |  | По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято место/получен статус лауреата;  По итогам соревнования по .. | | |  | |  |
| 2.7. | | Выступить с докладом об ученическом проекте на … | |  | Доклад представлен на муниципальной конференции «…» | | |  | |  |
| 2.8. | | Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования | |  | Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе | | |  | |  |
| 2.9. | | Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития | |  | Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др. | | |  | |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. | Подпись наставляемого сотрудника**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

**Индивидуальный план развития под руководством наставника**

**Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»**

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель**: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. по «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | | **Срок** | | | **Планируемый**  **результат**[[2]](#footnote-2) | **Фактический результат**[[3]](#footnote-3) | | **Оценка**  **наставника** | | |
| **Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления** | | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития | |  | | | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  | |  | | |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития | |  | | |  | |  | | |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2. | |  | | | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей |  | |  | | |
| **Раздел 2. Вхождение в должность**[[4]](#footnote-4) | | | | | | | | | | | |
| 2.1. | Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др. | |  | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области …, изучена Программа развития ОО | | | |  | |  | |
| 2.2. | Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр. | |  | Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, … | | | |  | |  | |
| 2.3. | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр. | |  | Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества | | | |  | |  | |
| 2.4. | | Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО |  | | Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «…», изучены правила размещения информации в Интернете | | |  | |  | |
| 2.5. | | Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.) |  | | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения | | |  | |  | |
| 2.6. | | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей |  | | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей | | |  | |  | |
| 2.7. | | Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса |  | | Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности» | | |  | |  | |
| 2.8. | | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности |  | | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения… | | |  | |  | |
| **Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника**[[5]](#footnote-5) | | | | | | | | | | | |
| 3.1. | | Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(указать возрастную группу)*[[6]](#footnote-6) |  | | Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям | | |  | | |  |
| 3.2. | | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога |  | | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, … | | |  | | |  |
| 3.3. | | Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся |  | | Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН … | | |  | | |  |
| 3.4. | | Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность) |  | | Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (*перечислить*) | | |  | | |  |
| 3.5. | | Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.) |  | | Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение…, … | | |  | | |  |
| 3.6. | | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по … и пр.) |  | | Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине « » | | |  | | |  |
| 3.7. | | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО |  | | Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога | | |  | | |  |
| 3.8. | | Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО |  | | Документы изучены | | |  | | |  |
| 3.9. | | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога |  | | По формату подготовлены … | | |  | | |  |
| 3.10 | | Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития) |  | | На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в …) | | |  | | |  |
| 3.11 | | Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования |  | | Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики | | |  | | |  |
| 3.12 | | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности |  | | Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности | | |  | | |  |
| 3.13 | | Подготовить публикацию…/конкурсную документацию… |  | | Подготовлена к публикации статья «…» | | |  | | |  |
|  | |  |  | |  | | |  | | |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Подпись наставляемого сотрудника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

Приложение 2

**Перечень показателей для оценки реализации Программы наставничества**

**на этапе становления практики наставничества в МАОУ СОШ №14**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№пп** | **Показатель** | **На дату начала действия Программы** | **На дату подведения итогов реализации Программы (промежуточных, итоговых)** | |
| **1. Наличие мотивированных запросов педагогов школы на работу наставником** | | | | |
| 1.1. | Количество обучающихся, подавших запрос на помощь наставника |  | |  |
| 1.2. | Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого |  | |  |
| **2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей школы** | | | | |
| 2.1. | Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству |  | |  |
| 2.2. | Количество наставников из числа педагогов |  | |  |
| 2.3. | Количество наставников из числа выпускников |  | |  |
| 2.4. | Количество наставников – сотрудников предприятий |  | |  |
| 2.5. | Количество наставников – успешных предпринимателей/общественных деятелей |  | |  |
| 2.6. | Количество наставников – сотрудников НКО/участников муниципальных (региональных, федеральных) проектов |  | |  |
| **3. Результативность взаимодействия наставнических пар** | | | | |
| **3.1. По модели «учитель – учитель»** | | | | |
| 3.1.1. | Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества |  | |  |
| 3.1.2. | Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к руководству проектами Программы развития ОО, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами |  | |  |
| 3.1.3. | Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства |  | |  |
| 3.1.4. | Количество педагогов, сменивших статус с «наставляемого» на «наставника». |  | |  |
| **3.2. По модели «ученик – ученик» («студент – ученик»)** | | | | |
| 3.2.1. | Количество обучающихся, вошедших в резерв Программы наставничества в результате осуществления наставничества |  | |  |
| 3.2.2. | Количество обучающихся, подготовленных в результате наставничества к работе над конкурсными (в том числе грантовыми) проектами |  | |  |
| 3.2.3. | Количество обучающихся, достигших положительной динамики |  | |  |
| 3.2.4. | Количество обучающихся, подготовленных наставниками |  | |  |
| **3.3. По модели «работодатель – ученик»** | | | | |
| 3.3.1. | Количество наставников из числа активных и опытных профессионалов, представителей благодарных выпускников, родителей обучающихся, вошедших в резерв Программы наставничества |  | |  |
| 3.3.2. | Количество наставников, повысивших образовательные результаты у наставляемых |  | |  |
| 3.3.3. | Количество обучающихся, проявивших осознанный выбор профессии |  | |  |
| **4. Вклад организации в развитие муниципальной,**  **региональной практики наставничества** | | | | |
| 4.1. | Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях |  | |  |
| 4.2. | Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества |  | |  |
| 4.3. | Количество проведённых школой научно-практических мероприятий по вопросам наставничества |  | |  |
| 4.4. | Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на муниципальном, региональном уровнях |  | |  |

Приложение 3

# Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для наставляемого)

* 1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.1. Насколько комфортно было общение с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.5. Насколько полезна была помощь наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.6. Насколько был понятен план работы с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

* 1. Что для Вас особенно ценно было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* 1. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* 1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет).
  2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет).
  3. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? (да/нет).

**Благодарим вас за участие в опросе!**

# Приложение 3

# Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для наставника)

* + 1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.1. Насколько было комфортно общение  с наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.5. Насколько удалось спланировать работу? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.9. Насколько понравилась работа наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет).

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет).

6. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы

наставничества»? (да/нет).

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) (да/нет).

**Благодарим вас за участие в опросе!**

1. Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать. [↑](#footnote-ref-1)
2. В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр. [↑](#footnote-ref-2)
3. Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать. [↑](#footnote-ref-3)
4. Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов [↑](#footnote-ref-4)
5. Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов [↑](#footnote-ref-5)
6. В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления [↑](#footnote-ref-6)