**Программа целевой модели наставничества**

**МБОУ ООШ № 21**

**города Белово**

**Программа целевой модели наставничества МБОУ ООШ № 21 города Белово**

**1. Пояснительная записка.**

Целью внедрения целевой модели наставничества МБОУ ООШ № 21 города Белово является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) и молодых специалистов школы.

В программе используются следующие понятия и термины.

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

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

**Программа наставничества**- комплекс мероприятий и формирующих их действий,

направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

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

**Куратор** – заместитель директора по УВР, осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам.

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

**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.

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

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

**2. Задачи целевой модели наставничества МБОУ ООШ № 21 города Белово**

1. Разработка и реализация программ наставничества.

2. Привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

3. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ

наставничества.

4. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов

и педагогов, участвующих в программах наставничества.

5. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ

наставничества в школе.

6. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства

педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели

наставничества, в формате непрерывного образования.

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

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной,

спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди

обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием

долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников

школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных

траекторий.

9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной

траектории и будущей профессиональной реализации.

11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

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

13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и

ориентиров.

14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для социального движения.

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

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

организационные и социальные.

17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными

возможностями здоровья.

**5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ**

**ООШ № 21 города Белово.**

МБОУ ООШ № 21 города Белово.

1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.

2. Разработка целевой модели наставничества .

3. Реализация программ наставничества.

4. Реализация кадровой политики в программе наставничества.

5. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.

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

Куратор целевой модели наставничества МБОУ ООШ № 21 города Белово.

1. Формирование базы наставников и наставляемых.

2. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.

3. Контроль проведения программ наставничества.

4. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.

5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.

6. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.

Ответственные лица за направления форм наставничества.

1. Разработка программ моделей форм наставничества.

Контроль за реализацией.

Наставники и наставляемые.

Модели форм наставничества.

1. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик».

2. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель».

**6. Кадровая система реализации целевой модели МБОУ ООШ № 21 города Белово**

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – заместитель директора по УВР, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

● Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;

- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;

- с ограниченными возможностями здоровья;

- попавших в трудную жизненную ситуацию;

- имеющих проблемы с поведением;

- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

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.

● 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 родительской общественности;

- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;

- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей

школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

**7. Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ ООШ № 21 города Белово.**

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. Информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации

программы.

6.Пакет документов.

7.Формирование базы наставляемых.

8.Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.

9. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.

10. Формирование базы наставляемых.

11. Формирование базы наставников.

12. Формирование наставнических пар/групп.

13. Мониторинг:

14.Завершение программы наставничества.

15. Подведение итогов работы каждой пары/группы.

16. Поощрение наставников.

**8. Формы наставничества МБОУ ООШ № 21 города Белово.**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ ООШ № 21 города Белово в данной целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

8.1. Форма наставничества «Ученик – ученик».

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

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.

2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.

3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных

выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.

2. Повышение успеваемости в школе.

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

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

5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и

образовательных проектов.

6. Снижение числа обучающихся, состоящих на 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».**

- обладающий лидерскими, образовательными и организаторскими потребностями

- учащийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты.

- победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.

- лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.

- Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.

- социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени,

- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы

с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненнный от коллектива.

- обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

**Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».**

Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.

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.

Использование базы наставляемых.

Формирование пар, групп.

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. Наставник получает уважаемый и

заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.

**8.2. Форма наставничества «Учитель – учитель».**

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

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе образовательного учреждения.

6. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик учителей и т. д.)

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

- профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).

- педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.

- педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками,

хорошо развитой эмпатией.

- молодой специалист

- педагог, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

- педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах

образовательной организации.

**9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

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

**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:**

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

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

Задачи мониторинга:

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

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

• контроль хода программы наставничества;

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

• определение условий эффективной программы наставничества;

• контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**10. Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

Мероприятия по популяризации роли наставника.

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

• Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на разных уровнях.

• Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"

• Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

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