**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**средняя общеобразовательная школа № 9**

**357820: Ставропольский край, г.Георгиевск, ул.**

**Кирова, д.124.**

**mail:** **9schoolgeorg@mail.ru**

**Программа целевой модели наставничества в**

**МБОУ СОШ № 9 г.Георгиевска**

**на 2024-2025 учебный год**

1. **Пояснительная записка**

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ СОШ № 9 г.Георгиевска, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов

"Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

**Целью реализации** целевой модели наставничества является максимальнополное 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) разных уровней образования и молодых специалистов.

Создание целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 9 г.Георгиевска позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

1. **Понятия и термины, которые используются в программе**

**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 организациюработы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** -комплекс мероприятий и формирующих ихдействий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** -участник программы наставничества, который черезвзаимодействие 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 вдостижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** -сотрудник организации, осуществляющей деятельность пообщеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, который отвечает за организацию программы наставничества по курируемому направлению, 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 иметодов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом,

позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** -практика,позволяющая точнее пониматьпсихологические 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 икомпетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** -специалист в области педагогики,который помогает обучающемусяопределиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

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

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

* 1. **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".
* 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 МБОУ СОШ № 9 г.Георгиевска:**

* Устав МБОУ СОШ № 9 Г. г.Георгиевска
* Программа развития МБОУ СОШ № 9 г.Георгиевска.
* Отчет о результатах самообследования деятельности МБОУ СОШ № 9 г.Георгиевска.
* Положение о педагогическом совете МБОУ СОШ № 9 г.Георгиевска.
* Положение о методическом совете МБОУ СОШ № г.Георгиевска.
	+ 1. **Задачи целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 9 г.Георгиевска**
1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой

модели.

1. Разработка и реализация программ наставничества.
2. Реализация кадровой политики, в том числе: 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.
	1. **Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**
8. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной,

спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

1. 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.
2. 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.

1. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
2. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
3. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
5. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
7. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
8. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
9. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.

1. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
2. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
3. **Структура управления реализацией целевой модели наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни****структуры** | **Направления деятельности.** |
| МБОУ СОШ № 9 г.Георгиевска | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов,необходимых для внедрения целевой модели наставничестваРазработка и реализация мероприятий дорожной карты внедренияцелевой модели. Реализация программ наставничества.Назначение координатора и кураторов внедрения целевоймодели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| Кураторы понаправлениям | Формирование базы наставников и наставляемых.Организация обучения наставников (в том числе привлечениеэкспертов 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 процессереализации модели.Мониторинг результатов эффективности реализации целевоймодели наставничества. |
| Наставники | Реализация наставнического цикла. |

* 1. **Кадровая система реализации целевой модели наставничества**
* **Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:**
1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков

* будущих участников программы.

**Формирование базы наставляемых**:

* из числа обучающихся:
1. проявивших выдающиеся способности;
	1. демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
	2. с ограниченными возможностями здоровья;
	3. попавших в трудную жизненную ситуацию;
	4. имеющих проблемы с поведением;
	5. не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
* из числа педагогов:
	1. молодых специалистов;
1. находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; o находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

o желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками,

ИКТ компетенциями и т.д.

**Формирование базы наставников из числа**:

o обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

o педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

o родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;

1. выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
2. сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; o успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые

чувствуют потребность передать свой опыт;

1. 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).

1. **Этапы реализации целевой модели наставничества в**

**МБОУ СОШ № 9 г.Георгиевска**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовкаусловий длязапускапрограммынаставничества | 1.Создание благоприятных условий для запуска программы.2.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.3.Выбор аудитории для поиска наставников.4.Информирование и выбор формнаставничества.5.На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечениевнешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализациинаставничества.Пакет документов. |
| Формирование базынаставляемых | 1.Выявление конкретных проблемобучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированная базанаставляемых с картойзапросов. |
| Формирование базынаставников | **Работа с внутренним контуром****включает действия по****формированию базы из числа:**обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационныхвопросах (например, участникикружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов,спортивных секций);педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивнойпедагогической атмосферы;родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющихсоветов, организаторов досуговойдеятельности в образовательнойорганизации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:• выпускников, заинтересованныхв поддержке своей школы;• сотрудников региональныхпредприятий, заинтересованныхв подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);• успешных предпринимателейили общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;• представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. | Формирование базы наставников,которые потенциально могутучаствовать как в текущейпрограмме наставничества, так и в будущем |
| Отбор иобучениенаставников | 1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.2.Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1.Заполнены анкеты в письменнойсвободной форме всемипотенциальными наставниками.2.Собеседованиес наставниками3.Программа обучения. |
| Организацияходанаставническойпрограммы | 1.Закрепление гармоничных ипродуктивных отношений внаставнической паре/группе так,чтобы они были максимальнокомфортными, стабильными ирезультативными для обеихсторон.2.Работа в каждой паре/группевключает:встречу-знакомство,пробную рабочую встречу,встречу-планирование,комплекс последовательных встречитоговую встречу | **Мониторинг:** сбор обратной связи отнаставляемых для мониторингадинамики влияния программына наставляемых; сбор обратной связи отнаставников, наставляемыхи кураторов длямониторинга эффективностиреализации программы. |
| Завершениепрограммынаставничества | 1.Подведение итогов работыкаждой пары/группы.2.Подведение итогов программышколы.3.Публичное подведение итогов ипопуляризация практик. | Собраны лучшиенаставнические практики.Поощрение наставников. |

1. **Формы наставничества в МБОУ СОШ № 9 г.Ггеоргиевска**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ № 9 г.Георгиевска выбраны следующие формы наставничества: «Учитель – учитель», «Ученик – ученик».

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

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работымолодого 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 данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Наставник** | **Наставляемый** |  |
|  |  |  | **Молодой** | **Педагог** |
|  |  |  | **специалист** |  |  |
|  | Опытный педагог, имеющий | Имеет малый опыт работы | Специалист, |
| профессиональные | успехи | (от 0 до 3 лет), | находящийся | в |
| (победитель | различных | испытывающий трудности | процессеадаптации |
| профессиональных | конкурсов, | с организацией учебного | нановом | месте |
| автор | учебных | пособийи | процесса, с | работы, | которому |
| материалов, ведущий вебинаров и | взаимодействием с | необходимо | получать |
| семинаров). |  | обучающимися, другими | представление | о |

* Педагог,склонныйк педагогами, родителями.традициях,

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| активной общественной работе, |  | особенностях, |
| лояльный |  | участник |  | регламенте и |
| педагогического | и | школьного |  | принципах |
| сообществ. |  |  |  | образовательной |
|  Педагог, |  | обладающий |  | организации. |
| лидерскими, организационными и |  |  |
| коммуникативными | навыками, |  |  |
| хорошо развитой эмпатией. |  |  |
| **Типы наставников** |  | Педагог, находящийся в |
| **Наставник -** | **Наставник -** |  | состоянии |
| **консультант** | **предметник** |  | эмоционального |
| Создает | Опытный |  | выгорания, |
| комфортные | педагог одного |  | хронической усталости. |
| условия для | и того же |  |  |
| реализации | предметного |  |  |
| профессиональ | направления, |  |  |
| ных качеств, | что имолодой |  |  |
| помогает с | учитель, |  |  |
| организацией | способный |  |  |
| образовательно | осуществлять |  |  |
| го процесса и с | всестороннюю |  |  |
| решение | методическую |  |  |
| конкретных | поддержку |  |  |
| психолого– | преподавания |  |  |
| педагогичекски | отдельных |  |  |
| х и | дисциплин. |  |  |
| коммуникативн |  |  |  |  |
| ых проблем, |  |  |  |  |
| контролирует |  |  |  |  |
| самостоятельну |  |  |  |  |
| ю работу |  |  |  |  |
| молодого |  |  |  |  |
| специалиста |  |  |  |  |
| или педагога. |  |  |  |  |

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»**

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

**Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Этапы реализации** |  | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в |  | Педагогический совет. |
| форме «Учитель – учитель». |  | Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа |  | Опрос**.** Использование базы |
| активных и опытных педагогов и педагогов, | наставников. |
| самостоятельно выражающих желание помочь |  |
| педагогу. |  |  |  |  |
| Обучение наставников. |  |  | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий | Анкетирование**.** Листы опроса. |
| профессиональные проблемы, проблемы |  | Использование базы наставляемых. |
| адаптации и желающих добровольно принять |  |
| участие в программе наставничества. |  |  |
| Формирование пар, групп. |  |  | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, |  | Тестирование.Проведение |
| закрепление в профессии. Творческая |  | мастер– классов, открытых уроков. |
| деятельность. Успешная адаптация. |  |  |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации |
|  |  |  |  | программы. |
| Наставник | получает | уважаемый | и | Поощрение на педагогическом |
| заслуженный статус. |  |  | совете или методический совете |
|  |  |  |  | школы. |

**Предполагаемые результаты реализации программы наставничества Критериями оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **Владеют в** | **Скорее** | **Затрудня** | **Не** |  |
| **№ пп** |  | **Показатели** |  |  | **достаточн** | **ются** |  |
|  |  |  | **владеют** | **владеют** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **ой степени** | **ответить** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **1.** | **Теоретическая готовность к практике преподавания** |  |  |
| 1 | Уровень |  |  |  |  | теоретической |  |  |  |  |  |
|  | подготовки |  | по | преподаваемой |  |  |  |  |  |
|  | дисциплине |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Умение | использовать | на | уроке |  |  |  |  |  |
|  | результаты |  |  |  | современных |  |  |  |  |  |
|  | исследований | в | области | данной |  |  |  |  |  |
|  | науки |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Свободное | владение | материалом |  |  |  |  |  |
|  | урока |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **2.** | **Методическая готовность к практике преподавания** |  |  |
| 1 | Умение |  |  |  | самостоятельно |  |  |  |  |  |
|  | составлять конспект урока |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Умение | вызвать | интерес | у |  |  |  |  |  |
|  | учащихся к теме урока, к |  |  |  |  |  |
|  | изучаемой проблеме |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Умение осуществлять контроль за |  |  |  |  |  |
|  | качеством освоения учебного |  |  |  |  |  |  |
|  | материала учащимися (опрос) |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Умение | объективно | оценивать |  |  |  |  |  |
|  | ответ учащегося |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Умение применять разнообразные |  |  |  |  |  |
|  | методы |  | изложения |  | нового |  |  |  |  |  |
|  | материала |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Умение | использовать | технологии |  |  |  |  |  |
|  | активного обучения |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Умение | поддерживать обратную |  |  |  |  |  |
|  | связь с коллективом учащихся в |  |  |  |  |  |  |
|  | течение всего урока |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Умение |  |  |  |  | организовать |  |  |  |  |  |
|  | самостоятельную |  |  | творческую |  |  |  |  |  |
|  | работу |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | учащихся на уроке |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Умение | стимулировать учащихся |  |  |  |  |  |
|  | к выполнению домашнего задания |  |  |  |  |  |
| **3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности** |  |
| 1 | Умение |  |  |  |  | анализировать |  |  |  |  |  |
|  | собственную | преподавательскую |  |  |  |  |  |
|  | деятельность |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Умение свободного коллективного |  |  |  |  |  |
|  | и индивидуального | общения | на |  |  |  |  |  |
|  | уроке |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Владение |  | вербальными | и |  |  |  |  |  |
|  | невербальными |  |  | средствами |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  | **Владеют в** | **Скорее** | **Затрудня** |  | **Не** |  |
| **№ пп** |  |  | **Показатели** |  |  | **достаточн** | **ются** |  |  |
|  |  |  |  | **владеют** |  | **владеют** |  |
|  |  |  |  |  |  |  | **ой степени** | **ответить** |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | общения |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Наличие | чувства | уверенности | в |  |  |  |  |  |  |
|  | себе |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Оценка педагогической деятельности педагога учителем наставником:** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | **Владеют в** | **Скорее** | **Затрудня** |  | **Не** |  |
| **№ пп** |  |  | **Показатели** |  |  | **достаточн** | **ются** |  |  |
|  |  |  |  | **владеют** |  | **владеют** |  |
|  |  |  |  |  |  |  | **ой степени** | **ответить** |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **1. Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к** |  |
|  |  |  |  | **профессиональной роли учителя** |  |  |  |  |
| 1 | Положительное | отношение | к |  |  |  |  |  |  |
|  | профессии. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Стремление к общению с детьми и |  |  |  |  |  |  |
|  | осознанность выбора форм работы |  |  |  |  |  |  |
|  | с ними. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Анализ и самоанализ результатов |  |  |  |  |  |  |
|  | деятельности. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством** |  |  |
| 1 | Умение излагать материал ясно, |  |  |  |  |  |  |
|  | доступно, |  |  |  | соблюдая |  |  |  |  |  |  |
|  | последовательность |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Умение |  | выделять | основные |  |  |  |  |  |  |
|  | единицы или блоки знаний |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Владение | навыками организации |  |  |  |  |  |  |
|  | учащихся для самостоятельного |  |  |  |  |  |  |  |
|  | осмысления материала |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Владение различными методами и |  |  |  |  |  |  |
|  | технологиями обучения |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Умение | выстраивать | систему |  |  |  |  |  |  |
|  | уроков и подачу материала, |  |  |  |  |  |  |
|  | использование | проблемных | и |  |  |  |  |  |  |
|  | творческих ситуаций |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Владение |  |  | технологией |  |  |  |  |  |  |
|  | внеклассной работы с учащимися |  |  |  |  |  |  |
|  | какпопредмету.Видение |  |  |  |  |  |  |
|  | структуры |  | образовательного |  |  |  |  |  |  |
|  | пространства школы |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Творческая | организация | работы. |  |  |  |  |  |  |
|  | Проектная, | исследовательская |  |  |  |  |  |  |
|  | работа учащихся на уроке и во |  |  |  |  |  |  |
|  | внеурочное время. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Владение |  |  | навыками |  |  |  |  |  |  |
|  | индивидуальной | работы | с |  |  |  |  |  |  |
|  | учащимися | как | в | процессе |  |  |  |  |  |  |
|  | учебной, так и внеклассной |  |  |  |  |  |  |
|  | деятельности. Умение работать с |  |  |  |  |  |  |
|  | диагностическим | паспортом |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | **Владеют в** | **Скорее** | **Затрудня** |  | **Не** |  |
| **№ пп** |  | **Показатели** |  |  |  |  | **достаточн** | **ются** |  |  |  |
|  |  |  |  |  | **владеют** |  |  | **владеют** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | **ой степени** | **ответить** |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | ученика и класса |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 |  | Владение | проектировочными |  | и |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | конструктивными умениями |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе** |  |
|  |  |  | **подготовки молодого учителя** |  |  |  |  |  |
| 1 |  | Уровень |  | решения |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | профессиональных задач |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  | Умение | корректировать |  | и |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | прогнозировать | результаты |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | педагогической деятельности |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  | Адекватность | самооценки |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | готовности к работе в ОУ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **План взаимодействия пары наставник-наставляемый** |  |  |  |  |
|  | **Срок** |  | **Содержание** |  |  |  |  | **Результат** |  |  |
|  | Сентябрь | Изучение |  |  |  |  |  | мотивации | Характеристика | на | основе |  |
|  |  |  | педагогической |  | деятельности. | наблюдений, анкет. |  |  |  |  |
|  |  |  | Изучение рабочих условий педагога. | Создание методической папки. |  |
|  |  |  | Ознакомление |  | с |  |  | основными |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | требованиями |  | к |  |  | школьной |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | документации. | Методическая папка |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | педагога. | Определение |  | темы |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | самообразования. |  |  |  | Изучение |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | программ, методических записок, |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | пособий. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | Составление |  |  | тематического |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | планирования. |  | Собеседование. |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | Практическое занятие «Как вести |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | классный журнал. Запись замены |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | уроков» | Оформление |  | учебной |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | программы, пояснительных записок. |  |  |  |  |  |  |
|  | Октябрь | Адаптация |  | в | педагогическом | Пополнение методической папки |  |
|  |  |  | коллективе. Наблюдение уроков, |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | внеурочных | и | воспитательных |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | мероприятий. |  |  | Определение |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | творческой | группы | для | работы |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | наставляемого |  |  |  |  |  | педагога. |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | Современный урок и его анализ. |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | Беседа, взаимопосещение уроков. |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | Практическое занятие «Как работать |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | с тетрадями учащихся. Выполнение |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | единых требований |  | к |  | ведению |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | тетрадей» |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Ноябрь | Консультация: | «Формы | и | методы | Диагностика |  |  | учебных |  |
|  |  |  | работы на уроке». | «Система опроса | достижений учеников |  |  |
|  |  |  | учащихся». |  | Собеседование | по |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | итогам | четверти: |  |  | «Проверка |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | выполнения |  |  | программы». |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | «Составление |  |  | аналитических |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | справок». |  |  |  |  |  |  |
| Декабрь | Наблюдение уроков, внеурочных и | Анализы | уроков, внеурочных |
|  | воспитательных мероприятий. | мероприятий |
| Январь | Изучение отзывов детей и их |  |  |
|  | родителей. |  | Беседа, | консультация: |  |  |
|  | «Организация | индивидуальной |  |  |
|  | работы с учащимися». |  |  |  |
| Февраль | Изучение качества знаний, умений и |  |  |
|  | навыков учащихся |  |  |  |  |
|  | молодого | специалиста в | процессе |  |  |
|  | ВШК |  |  |  |  |  |  |
| Март | Участие молодого учителя в анализе |  |  |
|  | уроков, | анализе | тематических |  |  |
|  | выставок учителей школы. |  |  |  |
| Апрель | Взаимопосещение уроков. |  | Разработки | нестандартных |
|  |  |  |  |  |  | уроков |  |
| Май | Бенефис |  | молодого | учителя. | Выставки |  |
|  | Методические выставки. |  |  |  |
| Июнь | Оформление | наказа | бывшего | Текст наказа |
|  | начинающего учителя. |  |  |  |
|  | **9.2. Форма наставничества «Ученик – ученик»** |  |

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательнымиили 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 еализованных творческих

* образовательных проектов.
	1. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
	2. 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, | Социально или ценностно | Обучающийся с особыми |  |
| обладающий |  | лидерским и | -дезориентированный | образовательными |  |
| организаторскими |  | обучающийся более низкой по | потребностями, |  |
| качествами, |  |  |  | отношению к наставнику | нуждающийся в |  |
| нетривиальностью |  | профессиональной |  |
|  | ступени, демонстрирующий |  |
| мышления. |  |  |  | поддержке | или |  |
|  |  |  | неудовлетворительные |  |
|  | Ученик, |  | ресурсах |  |
|  | образовательные результаты |  |
| демонстрирующий высокие | для обмена | мнениями |  |
| образовательные |  | или проблемы с поведением, | реализации собственных |  |
| результаты. |  |  |  | не принимающим участие в | проектов. |  |  |
|  | Победитель |  | жизни школы, отстраненный |  |  |  |
| школьных и региональных | от коллектива. |  |  |  |
| олимпиад и соревнований. |  |  |  |  |
|  | Лидер класса |  |  |  |  |
|  | или |  | параллели, |  |  |  |  |
| принимающий |  | активное |  |  |  |  |
| участие в жизни школы. |  |  |  |  |
|  | Возможный |  |  |  |  |  |
| участник | всероссийских |  |  |  |  |
| детско | – |  | юношеских |  |  |  |  |
| организаций |  |  | и |  |  |  |  |
| объединений. |  |  |  |  |  |  |

**Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы реализации** |  | **Мероприятия** |
| Представление программ | Ученическая конференция. |
| наставничества в форме |  |  |
| «Ученик – ученик». |  |  |
| Проводится отбор | Анкетирование. Собеседование. Использование базы |
| наставников из числа | наставников. |  |
| активных учащихся |  |  |
| школьного сообщества. |  |  |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится | отбор | Анкетирование. | Листы опроса. Использование базы |
| учащихся, | имеющих | наставляемых. |  |
| особые образовательные |  |  |
| потребности, | низкую |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этапы реализации** |  |  |  | **Мероприятия** |
| учебную | мотивацию, |  |  |  |  |  |
| проблемы с адаптацией в |  |  |  |  |  |
| коллективе, |  | не |  |  |  |  |  |
| включенные | в | школьное |  |  |  |  |  |
| сообщество | и | желающих |  |  |  |  |  |
| добровольно |  | принять |  |  |  |  |  |
| участие в программе |  |  |  |  |  |
| наставничества. |  |  |  |  |  |
| Формирование пар, групп. |  | После | личных | встреч, | обсуждения вопросов. |
| Наставляемый улучшает |  | Предоставление | конкретных | результатов |
| свои образовательные |  | взаимодействия | (проект, улучшение показателей). |
| результаты, он |  |  | Улучшение образовательных результатов, |
| интегрирован в школьное |  | посещаемости. |  |  |
| сообщество, повышена |  |  |  |  |  |
| мотивация и осознанность. |  |  |  |  |  |
| Рефлексия реализации |  | Анализ эффективности реализации программы. |
| формы наставничества. |  |  |  |  |  |
| Наставник |  | получает | у | Поощрение на ученической конференции. |

**Оценка результатов программы и ее эффективности Ожидаемые результаты:**

* + высокий уровень включенности наставляемых в образовательный процесс и социальную работу в школе;
	+ усиление уверенности наставляемого в собственных силах, совершенствование и самореализация, развитие необходимых компетенций;
	+ повышение успеваемости наставляемых детей;
	+ улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы;
	+ количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных
* творческих проектов.

**Организация контроля и качества**:

Для оценивания трезультативности данной работы наставничества в начале учебного года и в конце проводится мониторинг.

**Показатели эффективности программы**:

* степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
* положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение взаимодействия в рамках наставничества;
* положительная динамика образовательных результатов наставляемых;
* положительная динамика поведения наставляемых.
1. **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.

**10.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы**

**наставничества**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение(оценку)качествареализуемой 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
* сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи мониторинга:**

* сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования/опроса);
* 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.

**10.2. Мониторинг** **и оценка влияния программ на всех участников**

**Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

* мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
	+ - развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
		- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
		- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

**Задачи мониторинга:**

* + - научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
		- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
		- определение условий эффективной программы наставничества;
		- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
		- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
		- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.
			1. **Механизмы мотивации и поощрения наставников**
	+ числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

**Мероприятия по популяризации роли наставника:**

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