|  |  |
| --- | --- |
| Тема проекта  | Путь к вершинам профессии |
| Целью внедрения целевой модели наставничества | является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого (выпускника), 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 разных уровней образования и молодых специалистов в МАОУ «СШ № 35» |
| Актуальность проекта, его значимость для субъекта | создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников |
| Пояснительная записка | Структурное построение определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнениеследующих содержательных этапов:− целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системынаставничества в МАОУ «СШ № 35» цели и задач);− определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;− выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;− разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых подруководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе формнаставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый снаставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетомвыбранной ролевой модели.− разработку календарного плана работы Школы наставника. |
| Описание проекта наставничества | «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» -классический вариант поддержки для приобретения молодымспециалистомнеобходимыхпрофессиональных(организационных, коммуникационных) и закрепления на местеработы;«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающийпроблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы:«не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс вовремя уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью поприобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;«педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодойпедагог помогает опытному представителю «старой школы» овладетьсовременными программами, цифровыми навыками и технологиями;«опытный предметник – неопытный предметник» - опытныйпедагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету(поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планови т.д.). |
| Заключение с описанием эффектов | 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 ВШК и ОПДН.7.Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.8.Поступление в высшие рейтинговые учебные учреждения, победители Всероссийского уровня олимпиады школьников |
| Список используемых источников | 1. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность - Москва, 2011. - 176 c.2. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014. - 692 c.3. Закаблуцкая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>4. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038>5. Максвелл Джон Наставничество 101; Попурри - Мн., 2009. - 160 c.6. Наставничество, менторинг [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://formatta.ru/pages/id/3177. Плиска, О. Наставничество [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.rb.ru/blog/pliska/showentry=456434Савочка Филипп Воспитание лидера. Наставничество-3; Киев - Москва, 2003. - 317 c.8. Савочка Филипп От новообращенного к победителю. Наставничество II; - Л., 2000. - 112 c.9. Щевьева, А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия [Текст] / А.А. Щевьева // Сервис в России и за рубежом; Российский государственный университет туризма и сервиса. - 2010. - №3. - С. 213-223. |

**ПРОГРАММА МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«ПУТЬ К ВЕРШИНАМ ПРОФЕССИИ» В МАОУ «СШ № 35»**

**1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.**

Модель наставничества в МАОУ «СШ № 35», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федерального и национального проекта "Образование".

Целью внедрения модели наставничества 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) разных уровней образования и молодых специалистов.

Создание модели наставничества 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.
* вырастить выпускником, стремящихся к достижению высокого результата через рейтинговые олимпиады, для поступления в ВУЗЫ.

**В программе используются следующие понятия и термины.**

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

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

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

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

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

*Куратор* - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

*Целевая модель наставничества* - система условий, ресурсов и процессов, необходимых

 для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

*Методология наставничества* - система концептуальных взглядов, подходов и методов,

 обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и

 организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

*Активное слушание* - практика, позволяющая точнее понимать психологические

 состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе,

 таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения,

паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные

 отношения между наставником и наставляемым.

*Буллинг* - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга -кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

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

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

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

**2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ**

**Цель реализации целевой модели (программы) наставничества** – повышение эффективности системы образования Российской Федерации через:

* улучшение показателей в образовательной, культурной, спортивной и других сферах,
* подготовку выпускника начальной, средней и старшей школ к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству в мире нестабильности и неопределенности,
* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории,
* создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров,
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг, способного на комплексную поддержку ее деятельности.
* Реализация целевой модели в МАОУ «СШ № 35» производится **последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам**, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.
* **Работа с внешней средой** – вся деятельность, направленная на внешнее подкрепление программы: информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы и финальный – отчет о результатах и тиражирование успехов), привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки и проведения оценки.
* **Работа с внутренней средой** – вся деятельность, направленная на внутреннее поддержание программы, организацию самого хода программы и взаимодействие со всеми ее участниками, а также на частичную оценку результатов.

**Целевая модель наставничества позволит решить задачи:**

1. Раскрытие потенциала каждого наставляемого.
2. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников и обучающихся в коллективе.
3. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогических работников с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
4. Способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.
5. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций.
6. Дать обучающемуся возможность проанализировать свои способности.
7. Помочь обучающемуся выбрать профиль в дальнейшем обучении в средней школе и далее профессию.
8. Повторить, обобщить и углубить знания за курс основной общеобразовательной школы.
9. Расширить знания по отдельным темам курса.
10. Выработать умение пользоваться контрольно-измерительными материалами.
11. Преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся.
12. Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации).
13. Информирование учащихся об основных нормативных документах, законопроектах, регулирующих и защищающих их жизнедеятельность.
14. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.).
15. Содействие в предупреждении антиобщественного, асоциального поведения учащихся.
16. Воспитание желания жить и трудиться, соблюдать нормы гражданского права.
17. Формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практико-ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах.
18. Воспитание чувства ответственности за совершённые дела и поступки, трудолюбие и умение преодолевать трудности, преобразовывать содержание теоретического материала в более доступную для восприятия форму.
19. Выявление существенных признаков социальных объектов и явлений.
20. Раскрытие понимания сущности обществоведческих понятий разной степени сложности.
21. Применение социально-гуманитарных знаний в процессе решения познавательных и практических задач.
22. Формирование и развитие у учащихся интеллектуальных и практических умений.

Обеспечить работу наставника с наставляемым на основе прохождения необходимых этапов:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, проводит диагностику затруднений с целью разработки индивидуальной (групповой) программы наставничества.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную (групповую) программу адаптации, осуществляет корректировку наставляемого (наставляемых), помогает выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень наставляемого (наставляемых), определяет степень готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

**3. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ**

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик». В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет. В формах «учитель – учитель» и «ученик – ученик» возрастной параметр не задается.

**Форма наставничества «ученик – ученик»**

Предполагает взаимодействие обучающихся одной разных школ города, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

* взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
* взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
* взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В МАОУ «СШ № 35»: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

**Форма наставничества «учитель – учитель»**

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

 Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

* Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:
* способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
* развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
* прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
* ускорить процесс профессионального становления педагога;
* сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

* Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:
* взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
* взаимодействие «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;
* взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
* взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

Область применения в рамках образовательной программы

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

**Форма наставничества «учитель – ученик»**

 Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и учителя образовательной организации, либо психолога образовательной организации, при которой учитель оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

 Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.

Ожидаемые результаты

* Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
* снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;
* активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей и ресурсов наставника.

 Основными вариантами могут быть:

* взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
* взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
* взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
* взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

В МАОУ «СШ № 35»: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

**4. СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ**

**Подготовка условий для запуска программы наставничества:**

* определение заинтересованных в реализации программы аудиторий,
* информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах,
* формирование команды организаторов и выбор куратора,
* определение необходимых для реализации программы ресурсов.

 **2. Формирование базы наставляемых через:**

* материалы личных дел обучающихся,
* материалы, предоставленные классным руководителем,
* материалы, предоставленные школьным психологом,
* результаты опроса родителей,
* результаты проофориентационных тестов,
* результаты опросов и анкетирования школьников и студентов.

 **3. Формирование базы наставляемых через:**

* базу **наставников-учеников**, заинтересованных в поддержке своей alma mater, имеющих опыт взаимодействия с системой и разделяющих ее ценности,
* базу **наставников-сотрудников** региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (может пересекаться с базой выпускников),
* базу **наставников-педагогов**, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

 **4. Отбор и обучение наставников через:**

* подготовку анкет и тестов для определения уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых,
* привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников,
* проведение обучения наставников.

 **5. Формирование наставнических пар/групп через:**

* подготовку инструментов для формирования пар / групп,
* проведение мероприятия / тестирования / встреч для формирования пар / групп,
* закрепление итогов мероприятия и пар / групп,
* психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару / группу, продолжение поиска наставника.

 **6. Организация работы наставнических пар / групп через:**

* анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого,
* определение приоритетных целей развития, наставляемого и общих задач пары / группы,
* предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми,
* организацию контроля за работой групп со стороны куратора,
* организацию регулярного сбора обратной связи,
* фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия.
* **7. Завершение наставничества через:**
* определение форм представления результатов работы конкретной пары / группы,
* сбор обратной связи от участников программы,
* представление результатов программы всей организации,
* организацию и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты и награждены наставники,
* предоставление информации в региональные и всероссийские медиа для тиражирования результатов и привлечения новых участников, партнеров и спонсоров в следующий цикл наставнической программы.

**5. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Направления/****мероприятия** | **Ключевой результат** | **Сроки** | **Ответственные** |
| **1.** | **Организация наставничества** |
| 1.1 | Подготовка/корректировка (при необходимости) и утверждение Положения о наставничестве  | Положение о наставничестве  | Сентябрь2020 | Директор школы |
| 1.2 | Возложение обязанностей по управлению и контролю наставничества на заместителя директора  | Приказ овозложении обязанностей | сентябрь2020 | Директор школы |
| 1.3 | Обеспечение систематического рассмотрения вопросов организации наставничества на совещаниях | Протоколы совещаний | По плану  | Директор школы |
| **2.** | **Назначение наставников и определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество** |
| 2.1 | Определение наиболее подходящих кандидатур для осуществления наставничества, получение их согласия и утверждение в качестве персонального наставника для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество | Приказ по школе | Сентябрь 2020 | Директор школыЗам. директора по УВР |
| 2.2 | Получение согласия на участие в процессе наставничества лиц, в отношении которых осуществляется наставничество | Приказ по школе |  Сентябрь 2020 | Директор школыЗам. директора по УВР |
| 2.3 | Определение наиболееподходящей формы наставничества для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество | Приказ по школе |  Сентябрь 2020 | Директор школыЗам. директора по УВР |
| **3**. | **Прохождение наставничества** |
| 3.1 | Разработка индивидуальных программ наставничества с перечнем мероприятий | Индивидуальные программ наставничеств |  Октябрь 2020 | Наставники |
| 3.2 | Оказание консультационной помощи в разработке перечня мероприятий по наставничеству по запросу наставников | Индивидуальные программы работы |  Октябрь - Май2020 | Зам. директора по УВР |
| 3.3 | Оказание методическойи практической помощи наставникам в планировании работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество | Рекомендации, памятки и др. документы |  Октябрь - Май2020 | Зам. директора по УВР |
| 3.4 | Проведение мастер-классов, круглых столов и др. мероприятий методического характера, направленных на преодоление затруднений в работе наставника | Сценарии и программы мероприятийРекомендации и др. методические материалы для наставников | Октябрь - Май2020 | Зам. директора по УВР |
| 3.5 | Индивидуальное консультирование наставников по запросу | Рекомендации и др. методические материалы для наставников | Октябрь - Май2020 | Зам. директора по УВР |
| 3.6 | Изучение, обобщение и распространение эффективного опыта работы наставников | Планы и сценарии методических мероприятий | Октябрь - Май2020 | Зам. директора по УВР |
| 3.7 | Заслушивание отчетов наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе | Протоколы мероприятий |  Май 2021 | Зам. директора по УВР |
| **4.** | **Завершение наставничества** |
| 4.1 | Осуществлении контроля за завершением периода наставничества, проведение анкетирования лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью выявления эффективности работы с ними наставников | АнкетыАналитические материалы | Май 2021 | Зам. директора по УВР |
| 4.2 | Индивидуальные собеседования с наставниками и лицами, в отношении которых осуществляется наставничество | Фиксация перспектив развития деятельности наставника и лица, в отношении которого осуществлялось наставничествоРекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства лиц, в отношении которых осуществляется наставничество | Май 2021 | Зам. директора по УВР |
| 4. | Определение мер поощрения наставников, добившихся положительных результатов в области наставничества | Приказы по школе | Май 2021 | Директор школыЗам. директора по УВР |

**Форма наставничества «Учитель –ученик»**

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Кто может быть | .Активный | Пассивный |
| Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в 16который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества | Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями ,имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей. | Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Учитель–неуспевающий ученик» | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом. |
| «Учитель–пассивный ученик» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель. |
| «Учитель–одаренный ученик» | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал. |
| «Учитель–ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид» | Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом. |

Схема реализации формы наставничества «Учитель –ученик».

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

Формирование базы наставников и наставляемых

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Формирование базы наставников |  | Формирование базы наставляемых |
| Из числа внутреннего контура | Из числа внешнего контура-обучающихся |  |
| -обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; -педагогов, заинтересованных в тиражировании личностного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; -родителей обучающихся с выраженной активной гражданской позицией. | -выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;-успешных профессионалов или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;-сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров. | -информирование родителей, педагогов, обучающихся o возможностях и целях программы;-проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников;-выявление конкретных проблем обучающихся школы, молодых специалистов и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.-сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. |

**Форма отчета по внедрению целевой модели наставничества**

**в МАОУ «СШ № 35»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование образовательного учрежденияРуководитель | МАОУ СШ №35Лифер Светлана Анатольевна |
| Куратор, ответственный за организацию работы с наставниками в ОУ (ФИО, должность, телефон для связи) | Салова И.А. учитель истории,89141968795 |
| Наличие нормативных документов, регламентирующих деятельность наставника в образовательном учреждении (положение об организации наставничества в ОУ, дорожная карта, приказ о назначении педагога-наставника и др.) | приказ о назначении педагога-наставника программа индивидуальной работы «Гуманитарная олимпиадная школа»Положение об олимпиадной сетке наставляемогоИндивидуальная дорожная карта наставляемого |
| Меры поддержки и стимулирования деятельности педагога-наставника в ОУ | Премии и стимулирующие выплаты по результатам  |
| План работы с наставляемым педагогом (приложить): указать основные этапы работы, направления, сроки реализации плана | прилагается |
| **Форма наставничества «Учитель** – **учитель»** |
| Наставнические пары/группы |
| Педагог – наставник(ФИО, должность, педагогический стаж) | Педагог – наставляемый (ФИО, должность, педагогический стаж) | Направления деятельности | Формы работы |
| Долгошеева ТИ | Шумило Н.В. | Сопровождение в профессиональном росте и самореализации | Участие в конкурсахРабота в команде |
| Окутина И.А. | Песик Е.С. | Сопровождение в профессиональном росте и самореализации | Участие в конкурсахРабота в команде |
| **Форма наставничества «Учитель** – **ученик»** |
| Наставнические пары/группы |
| Педагог – наставник (ФИО, должность, педагогический стаж) | Ученик- наставляемый (ФИО, класс) | Направления деятельности | Формы работы |
| Салова ИА | Богданова Л 10 класс | Навигация, мотивация, сопровождение в олимпиадном движении |
| Лифер С.А. | Неробова В. 8 класс | Консультирование, тренинг, зачеты, практикумы  |
| **Форма наставничества «Ученик** – **ученик»** |
| Наставнические пары/группы |
| Куратор-педагог (ФИО, должность, стаж | Ученик-наставник(ФИО, класс) | Ученик-наставляемый (ФИО, класс) | Направления деятельности | Формы работы |
| Долгошеева ТИ | Богданова Е 10к | Рубан 9к | Помощь в олимпиадном движении | Консультирование, сопровождение,Передача опыта |
| Трудности, возникающие при работе в разных формах наставничества |  |

**План городской площадки по наставничеству в МАОУ «СШ №35»**

**Наставничество: путь к вершинам профессии**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Название  | Форма  | Месяц  |
|  | Карта профессионального роста молодого педагога | Тренинг | сентябрь |
|  | Портфолио молодого педагога  | Практический семинар | октябрь |
|  | Сайт молодого учителя | Мастер-класс  | декабрь |
|  | Работа в команде | тренинг | февраль |
|  | Генерация инноваций в педагогике: как научиться этому | мастер-класс  | март |