



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
г.Шахты Ростовской области

«Основная общеобразовательная школа №4»

346530, г. Шахты Ростовская область ул. Мировая Коммуна, 32 тел. 22-17-64, e-mail: school4@shakhty-edu.ru



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ООШ №4 г.Шахты

Л.В.Сапрыкина

Приказ от 30.08.2020 № 105/2

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

МБОУ ООШ №4 Г.ШАХТЫ

Программа
наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся
в МБОУ ООШ №4 г.Шахты на 2020-2024 годы

Паспорт Целевой модели наставничества МБОУ ООШ №4 г.Шахты

Номер п/п	Структура документа	Примечание
1.	Пояснительная записка.	
2.	Нормативные основы целевой модели наставничества.	
3.	Задачи Целевой модели наставничества МБОУ ООШ №4 г.Шахты	
4.	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.	
5.	Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МБОУ ООШ №4 г.Шахты	
6.	Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБОУ ООШ №4 г.Шахты	
7.	Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ ООШ №4 г.Шахты	
8.	Формы наставничества 8.1. Форма наставничества «ученик – ученик». 8.2. Форма наставничества «учитель – учитель». 8.3. Форма наставничества «работодатель – ученик».	
9.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. 9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	
10.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.	
11.	Программы Целевой модели наставничества МБОУ ООШ №4 г.Шахты	
12.	Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества МБОУ ООШ №4 г.Шахты	
13.	Приложения	

1. Пояснительная записка.

Настоящая Целевая модель наставничества МБОУООШ №4, 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 внедрения целевой 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 в возрасте от 7 до 17 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ ООШ №4.

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 и программам среднего профессионального образования, 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. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты МБОУ ООШ №4 г.Шахты

- Устав МБОУ ООШ №4 г.Шахты
- Отчет по результатам самообследования МБОУ ООШ №4 г.Шахты
- Положение о наставничестве.
- Положение о наставническом сопровождении молодых педагогов.

3. Задачи Целевой модели наставничества

МБОУ ООШ №4 г.Шахты

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в лицее.
7. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. 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. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
11. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

5. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МБОУ ООШ №4 г. Шахты

Уровни структуры	Направления деятельности.
Директор школы, администрация школы	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества
Директор школы	2. Разработка Целевой модели наставничества
Куратор внедрения модели наставничества	3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели

Заместители директора, классные руководители, педагогические работники	4. Реализация программ наставничества
Директор школы, администрация школы	5. Реализация кадровой политики в программе наставничества
Директор школы	6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества
Директор школы	7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор Целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
Ответственные за направления форм наставничества	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые	<p>Модели форм наставничества.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация формы наставничества «ученик – ученик». 2. Реализация формы наставничества «учитель – учитель». 3. Реализация формы наставничества «работодатель – ученик».

6. Кадровая система реализацией Целевой модели наставничества МБОУ ООШ №4 г.Шахты

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 – сотрудник образовательной организации, 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 лицея, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами лицея, 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;

✓ из числа педагогов:

молодых специалистов находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- Формирование базы наставников из числа:
 - педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 - родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
 - студентов, оказывающих помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала, успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ;
 - ветеранов педагогического труда.

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

8. Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ ООШ №4 г.Шахты

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. 	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; ● студентов, оказывающих помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; ● родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией; 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными

	2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	наставниками. 2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

8. Формы наставничества МБОУ ООШ №4» г.Шахты

Исходя из образовательных потребностей МБОУ ООШ №4 в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – ученик».

8.1 Форма наставничества «ученик – ученик».

Цель - улучшение образовательных результатов и мотивации.

Задачи:

- помочь в определении личных образовательных перспектив;
- научить решать конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные;
- помочь в осознанном выборе дальнейших траекторий обучения;

- помочь в формировании навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- помочь в приобретении нового опыта и развитии новых навыков и компетенций;
- формирование устойчивого лицейского сообщества.

Ожидаемые результаты:

1. повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития и самореализации;
2. снижение доли ценностно-дезориентированной молодежи;
3. активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
4. улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление лицейского сообщества.

Оцениваемые результаты:

1. повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
2. количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
3. увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
4. увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Характеристика участников формы наставничества «ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть		
- Ответственный, социально активный ученик с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и	Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать	Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных

<p>преобразованию окружающей среды.</p> <p>- Участник образовательных, спортивных, творческих проектов.</p> <p>- Человек увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим людям.</p> <p>- Человек, являющийся образцом для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности</p>	<p>образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри лицея и ее сообщества</p>	<p>возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения</p>
--	---	--

Возможные варианты программы наставничества «ученик – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины
«Лидер – равнодушный»	Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество
«Равный – равному»	Обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность
«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

Место реализации	Мероприятия
МБОУ ООШ№4 - в рамках учебной деятельности	проектная деятельность, внеурочная работа,
МБОУ ООШ№4 - в рамках дополнительного образования	проектная деятельность, создание продукта, выездные мероприятия, мероприятия по планам работы с детьми и молодежью г.Шахты, Российского движения школьников (РДШ)

Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «ученик – ученик».	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных студентов, самостоятельно выражающих желание помочь ученику.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Работа по плану городского актива
Проводится отбор обучающихся, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Проведение всех запланированных мероприятий. Тестирование.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете.

8.2 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 молодому коллеге разностороннюю поддержку.

Цель: 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.

Задачи:

1. способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- 2.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.

Ожидаемые результаты:

- 1.высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы;
- 2.усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциалов;
- 3.улучшение психологического климата в лицее;
- 4.уровня образовательной подготовки;
- 5.молодые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Оцениваемые результаты:

- 1.повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- 2.рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в школьном коллективе;
- 3.сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- 4.рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

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

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть		Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> • Опытный педагог, имеющий 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. 		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - предметник		<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		

Возможные варианты программы наставничества «учитель – учитель»

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

Область применения в рамках образовательной программы

Создание педагогических проектов для реализации в МБОУ ООШ№4: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

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

Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете
--	------------------------------------

8.3 Форма наставничества «работодатель – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым, в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная), может происходить прикладное знакомство с профессией.

Следует понимать термин «работодатель» в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия, который может иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), а также осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

Цель - успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Задачи:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

- помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Ожидаемые результаты:

1. повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
2. создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив;
3. рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

Оцениваемые результаты

1. повышение успеваемости и улучшение психо-эмоционального фона образовательной организации;
2. численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
3. увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
4. численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
5. увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
6. увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;
7. численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

	экскурсии на предприятия, демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки
МБОУ ООШ№4 - в рамках дополнительного образования	Проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий

Схема реализации формы наставничества «работодатель – ученик»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «работодатель – ученик».	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа опытных профессионалов, самостоятельно выражающих желание помочь ученику.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Беседа, мастер-классы, деловые игры (проводится куратором целевой модели наставничества)
Проводится отбор обучающихся, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес-плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на

- 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.

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 куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

9. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно 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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

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.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на лицейском, 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 лицейском уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение лицейского конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- Создание на городском телевидении блока «Интервью с известными людьми о их роли в наставничестве».
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте лицея.
- Создание на сайте лицея методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение грамотами лицея "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа студентов.
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.