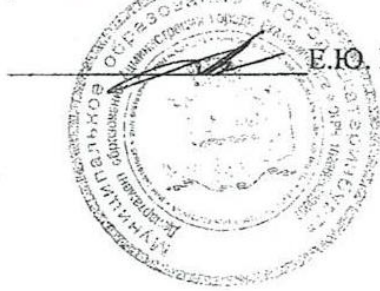


Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 60
г. Екатеринбург

Согласовано

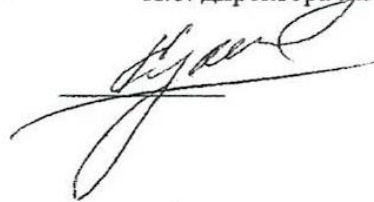
Начальник Управления образования Октябрьского
района г. Екатеринбурга



Е.Ю. Кириченко

Утверждено

И.о. директора МАОУ СОШ № 60



Д.А. Кушняев

Дорожная карта
внедрения целевой модели наставничества
в МАОУ СОШ № 60

Екатеринбург, 2020

План (программа) реализации дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 60

1. Цель, задачи, этапы реализации целевой модели наставничества

1.1. Организация и внедрение наставничества в МАОУ СОШ № 60 (далее – школа) предполагает реализацию шесть **основных этапов**:

1.1.1. Разработка дорожной карты в соответствии с Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.1.2. Определение (выбор) модели наставничества в МАОУ СОШ № 60 (решение педагогического совета Школы).

1.1.3. Организация наставничества.

На данном этапе принимаются необходимые документы, определяются ответственные лица за организацию и руководство наставничеством, а также выбираются формы наставничества.

1.1.4. Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.1.5. Прохождение наставничества.

На данном этапе происходит реализация процесса наставничества: утверждается перечень мероприятий по наставничеству, определяются формы и методы работы наставников, осуществляется выбор инструментов, применяемых для реализации наставничества.

1.1.6. Завершение наставничества.

Завершающий этап предполагает подведение итогов наставничества и получение обратной связи от наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, поощрение наставников по результатам проведенной работы.

1.2. Задачи:

1.2.1. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников в коллективе.

1.2.2. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогических работников с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

1.2.3. Способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.

1.2.4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре Школы, способствовать объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций.

1.2.5. Обеспечить работу наставника с молодым педагогом на основе прохождения необходимых этапов:

1-й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагогического работника, проводит диагностику профессиональных затруднений с целью разработки индивидуальной программы наставничества.

2-й этап - основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагогического работника, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагогического работника, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

2. Ожидаемые результаты

2.1. для молодого педагогического работника:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.);
- эффективное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

2.2. для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- рост педагогического мастерства;
- достижение высоких результатов в области аттестации.

2.3. для Школы:

- успешная адаптация молодых педагогических работников;
- стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

3. План мероприятий

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества. Выбор целевой модели наставничества на 2021-2022 гг.	Сентябрь 2021 г.	Директор Грушицин В.И.
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь – октябрь 2021 г.	Директор Грушицин В.И.

Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.	Октябрь - ноябрь 2021 г.	Зам.директора: Морозова Р.В. Чендева Е.В. Социальный педагог Переверзева К.Д.
Формирование базы наставляемых	Ноябрь 2021 г.	Куратор программы – Хохряков Д.А.
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества (прил. 2)	Ноябрь 2021 г.	Заместители директора: Морозова Р.В. Чендева Е.В. Хохряков Д.А. Сорокина И.А.
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Декабрь 2021 г.	Куратор программы Хохряков Д.А. Социальный педагог Переверзева К.Д.
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Декабрь 2021 г.	Куратор программы Хохряков Д.А. Социальный педагог Переверзева К.Д.
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Декабрь 2021 г.	Куратор программы Хохряков Д.А. Социальный педагог Переверзева К.Д.
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Декабрь 2021 г.	Заместители директора: Морозова Р.В., Сорокина И.А. Чендева Е.В. Социальный педагог Переверзева К.Д.
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Декабрь 2021 г.	Куратор программы Хохряков Д.А. Морозова Р.В., Чендева Е.В. Сорокина И.А.
Поиск экспертов и материалов для проведение обучения наставников	Ноябрь – декабрь 2021 г.	Куратор программы Хохряков Д.А.
Обучение наставников	Ноябрь 2021 г.- апрель 2022 г.	Куратор программы Хохряков Д.А.
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Декабрь 2021г.	Заместители директора: Морозова Р.В., Чендева Е.В. Сорокина И.А.

Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Декабрь 2021 г.	Заместители директора: Морозова Р.В., Чендева Е.В. Сорокина И.А.
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Декабрь 2021 г.	Куратор программы Хохряков Д.А. Заместители директора: Морозова Р.В., Чендева Е.В. Сорокина И.А. Социальный педагог Переверзева К.Д.
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Декабрь 2021г.	Куратор программы Хохряков Д.А.
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Январь 2022 г.	По плану
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Февраль 2022 г.	По плану
Регулярные встречи наставника и наставляемого	2021 - 2022 гг.	Куратор программы Хохряков Д.А.
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Май 2022 г.	Куратор программы Хохряков Д.А. Социальный педагог Переверзева К.Д.
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май 2022 г.	Куратор программы Хохряков Д.А.
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май 2022 г.	Куратор программы Хохряков Д.А.
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май 2022 г.	Куратор программы Хохряков Д.А. Социальный педагог Переверзева К.Д.
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Август 2022 г.	Директор Грушицин В.И.
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Май 2021 г. - май 2022 г.	Куратор программы Хохряков Д.А. Социальный педагог Переверзева К.Д.
Оценка участников по заданным параметрам,	Май 2022 г.	Куратор программы

проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников		Хохряков Д.А. Социальный педагог Переверзева К.Д.
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Май 2022 г.- декабрь 2021 г.	Куратор программы Хохряков Д.А.
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте Школы	В течение 2021 г. -2022 г.	Куратор программы Хохряков Д.А.
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	По мере необходимости	Куратор программы Хохряков Д.А.

4. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

4.2. 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.

4.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

5.1. Этап 1

5.1.1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

5.1.2. 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.

5.1.3. Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента

повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

5.1.4. 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.

5.1.5. Оформление результатов.

5.1.5.1. По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга представляется анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

5.1.5.2. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

5.1.5.3. Анализ проводит куратор программы.

5.1.5.4. 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.

5.2. Этап 2

5.2.1. 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.

5.2.2. 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».

5.2.3. 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.

5.2.4. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

5.2.5. Цели мониторинга и влияния программ наставничества на всех участников:

- Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

- Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

- Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

5.2.6. 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.

6. Механизмы мотивации и поощрения наставников

6.1. К 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.

6.3. 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.

Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года».

- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».

- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Основные мероприятия по реализации программы

№ п/п	Направления/ мероприятия	Ключевой результат	Сроки	Ответственные
1. Организация наставничества				
1.1	Подготовка и утверждение Положения о наставничестве в МАОУ СОШ № 60	Положение о наставничестве в МАОУ СОШ № 60	Октябрь – ноябрь 2020 г.	Директор Грушицин В.И., педагог-организатор Денко Н.А.
1.2	Возложение обязанностей по управлению и контролю наставничества на заместителя директора Школы	Приказ о возложении обязанностей	Сентябрь 2021 г.	Директор Грушицин В.И.
1.3	Обеспечение систематического рассмотрения вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях	Протоколы оперативных совещаний	По плану оперативных совещаний	Директор Грушицин В.И., Куратор программы Хохряков Д.А.
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 о назначении наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Сентябрь-ноябрь 2021 г	Директор Грушицин В.И., Куратор программы Хохряков Д.А.
2.2	Получение согласия на участие в процессе наставничества лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Письменные согласия на участие в программе	Сентябрь-ноябрь 2021г	Куратор программы Хохряков Д.А. Социальный педагог Переверзева К.Д.

2.3	Определение наиболее подходящей формы наставничества для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Приказ по школе	Ноябрь – декабрь 2021 г.	Заместители директора: Морозова Р.В., Чендева Е.В. Сорокина И.А.
3. Прохождение наставничества				
3.1	Разработка индивидуальных программ наставничества с перечнем мероприятий	Индивидуальные программы наставничества	Декабрь 2021 г. – февраль 2021 г.	Куратор программы Хохряков Д.А., наставники
3.2	Оказание консультационной помощи в разработке перечня мероприятий по наставничеству по запросу наставников	Индивидуальные программы работы	Декабрь 2021 г. – февраль 2022 г.	Куратор программы Хохряков Д.А. наставники
3.3	Оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Рекомендации, памятки и др. документы	2021 г. – 2022 г.	Куратор программы Хохряков Д.А.
3.4	Проведение мастер-классов, круглых столов и др. мероприятий методического характера, направленных на преодоление затруднений в работе наставника	Сценарии и программы мероприятий Рекомендации и другие методические материалы для наставников	2021 г. – 2022 г.	Куратор программы Хохряков Д.А. Заместители директора: Морозова Р.В., Чендева Е.В. Сорокина И.А.
3.5	Индивидуальное консультирование наставников по запросу	Рекомендации и др. методические материалы для наставников	2021 г. – 2022 г.	Куратор программы Хохряков Д.А.
3.6	Изучение, обобщение и распространение эффективного опыта работы наставников (по отдельному плану)	Планы и сценарии методических мероприятий	2021 г. – 2022 г.	Заместители директора: Морозова Р.В. Чендева Е.В. Сорокина И.А.

3.7	Заслушивание отчетов наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе	Протоколы мероприятий	2021 г. – 2022 г.	Куратор программы Хохряков Д.А. Заместители директора: Морозова Р.В., Чендева Е.В. Сорокина И.А.
4. Завершение годового цикла 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	Анкеты Аналитические материалы	2021 г. – 2022 г.	Куратор программы Хохряков Д.А. Заместители директора: Морозова Р.В., Чендева Е.В. Сорокина И.А.
4.2	Индивидуальные собеседования с наставниками и лицами, в отношении которых осуществляется наставничество	Фиксация перспектив развития деятельности наставника и лица, в отношении которого осуществлялось наставничество Рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Май - июнь 2022 г.	Куратор программы Хохряков Д.А. Заместители директора: Морозова Р.В., Чендева Е.В. Сорокина И.А.
4.3	Определение мер поощрения наставников, добившихся положительных результатов в области наставничества	Приказы по поощрению наставников	Майи - июнь 2021 г. Май - июнь 2022 г.	Директор Грушицин В.И., Куратор программы Хохряков Д.А.

Формы наставничества

1. Исходя из образовательных потребностей МАОУ СОШ № 60 в данной целевой модели наставничества на первом этапе рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

2. Форма наставничества

2.1. «Ученик – ученик»

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

Задачи:

- Помощь в реализации лидерского потенциала.
- Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
- Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
- Оказание помощи в адаптации к новым условиям школьной среды.
- Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
- Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

- Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- Повышение успеваемости в МАОУ СОШ № 60.
- Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса МАОУ СОШ № 60 в целом.
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
- 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
<p>1. Активный ученик, обладающий лидерскими организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</p> <p>2. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</p> <p>3. Победитель олимпиад, конференций НОУ и других интеллектуальных соревнований.</p> <p>4. Лидер класса, параллели, принимающий активное участие в жизни Школы.</p> <p>5. Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.</p>	<p>1. Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p>	<p>1. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»

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

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.

Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначение куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на школьных мероприятиях: церемония «Школьное созвездие» школьная конференция и др.

2.2. «Учитель – учитель»

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

Задачи:

- 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 МАОУ СОШ № 60.
- Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

- Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь МАОУ СОШ № 60.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Улучшение психологического климата в школе.
- Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе.
- Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных

наставляемых классах и группах.

- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

- Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, участия в профессиональных конкурсах, методических практик молодого специалиста и т.д.)

Характеристика участников формы наставничества «учитель – учитель»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
1. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). 2. Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. 3. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.		1. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. 1. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях МАОУ СОШ № 60. 2. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.	
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - предметник		
1. Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого–педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	1. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		

Возможные варианты программы наставничества «учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков закрепления на месте работы.
«Опытный классный»	Поддержка для приобретения необходимых

руководитель – молодой специалист»	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.

Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «учитель – учитель».	Педагогический совет. Совещания.
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 Школы.

3.2. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель - успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

- Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
- Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
- Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
- Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в

младшей, средней и старшей школе.

- Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.

- Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.

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

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

Характеристика участников формы наставничества «учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть.		
1. Нравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. 2. Активная жизненная позиция. 3. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. 4. Выпускник Школы, член сообщества благодарных выпускников. 5. Родитель учащегося (выпускника) Школы.	1. Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	1. Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри Школы и ее сообществу.

Возможные варианты программы наставничества «учитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

Схема реализации формы наставничества «учитель – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция, заседание Совета учащихся.

Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника».
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. 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 предприятие или организацию наставника.