

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ, РЕАЛИЗУЮЩЕЕ АДАптиРОВАННЫЕ ОСНОВНЫЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ «ШКОЛА-ИНТЕРНАТ № 12»

РАССМОТРЕНО

на заседании педагогического совета
протокол № 6 от 26.02.2021

УТВЕРЖДАЮ

Директор КГБОУ ШИ 12
М.В. Лопатин
приказ № 64/п от 26.02.2021



ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В КГБОУ ШИ 12.

1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества КГБОУ ШИ 12, 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 «.

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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

Создание целевой модели наставничества в КГБОУ ШИ 12 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.

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.

Координатор - 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.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов 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 международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября

- 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

Нормативные правовые акты

- Устав КГБОУ ШИ 12
- Программа развития КГБОУ ШИ 12
- Отчет о результатах самообследования деятельности КГБОУ ШИ 12
- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете

3. Задачи целевой модели наставничества КГБОУ ШИ 12

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 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 школе.
7. Формирования баз данных Программы 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 (примеры, выберите или добавьте нужные вам)

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
------------------	---------------------------

Региональный орган управления образованием	<p>Осуществление государственного управление в сфере образования.</p> <p>Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества;</p> <p>Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.</p>
Региональный институт повышения квалификации	<p>Организационная, методическая, экспертно- консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;</p> <p>Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов</p> <p>Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д.</p>
Школа / ПОО	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</p> <p>Реализация программ наставничества.</p> <p>Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>
Координатор и кураторы	<p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>
Наставники	<p>Реализация наставнического цикла.</p>

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные

- задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
 3. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программы наставничества.
 4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

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

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

-

из числа педагогов:

- молодые педагоги (опыт работы от 0 до 3 лет), находящиеся в процессе адаптации;
- учителя, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности;
- учителя, не имеющие педагогического образования;
- учителя-стажисты, испытывающие затруднения в освоении новых подходов к обучению и воспитанию;
- педагоги с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от профессионального опыта и возраста);

Формирование базы наставников:

- опытный педагог, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагог, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- «педагог-мастер» - педагогический работник (учитель, педагог доп. образования, тьютор, мастер ПО, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог) с высоким уровнем развития определенных self-компетенций (творческих, спортивных, образовательных и т.д.), деятельность которого направлена на создание условий, в которых наставляемый может глубже раскрыть самого себя;
- специальный педагог (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог), классные руководители, воспитатели, обладающие определенными компетенциями для обеспечения сопровождения обучающегося с ОВЗ в образовательном пространстве;
- пользующийся авторитетом у наставляемого равнодушный педагог с активной жизненной позицией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге;
- высококвалифицированный работник предприятия или глава КФХ, который передает свои знания и опыт, обучает эффективным приемам труда, повышает квалификационный и профессиональный уровень студента, развивает способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности;
- родитель (не данного обучающегося), частное лицо, представитель другой образовательной, профессиональной, спортивной организации или учреждения культуры,

имеющий активную социальную позицию, участвующий в жизни образовательной организации.

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

7. Этапы реализации целевой модели наставничества в КГБОУ ШИ 12

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. 	Формированная 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; • родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, • организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других • представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих • успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	<p>чувствуют потребность передать свой опыт;</p> <ul style="list-style-type: none"> • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками 3.Программа обучения.
Организация хода наставнической программы	<ol style="list-style-type: none"> 1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2.Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <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	<ol style="list-style-type: none"> 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2.Подведение итогов программы школы. 3.Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	<ul style="list-style-type: none"> • Собраны лучшие наставнические практики. • Поощрение наставников.

8. Формы наставничества в КГБОУ ШИ 12

Исходя из образовательных потребностей КГБОУ ШИ 12 выбраны следующие формы наставничества: «педагог-педагог», «педагог-ученик», «Работодатель – ученик/студент»

8.1 Форма наставничества «педагог – педагог»

1. **Цель** – сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества.

2. **Задачи взаимодействия наставляемого и наставника:**

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;

- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;

- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды образовательной организации.

- создание условий для обобщения систематизации и трансляции передового педагогического опыта.

3. Участники пары «наставник – наставляемый»

Наставник: опытный педагог, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагога, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Наставляемые:

1 группа

- молодые педагоги (опыт работы от 0 до 3 лет), находящиеся в процессе адаптации;
- учителя, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности;
- учителя, не имеющие педагогического образования;
- учителя-стажисты, испытывающие затруднения в освоении новых подходов к обучению и воспитанию;

2 группа

- педагоги с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от профессионального опыта и возраста).

4. Направления работы наставника

- диагностическая (выявление ближайших точек роста)
- информационная (знакомство с трудовым распорядком и другими локальными актами и правилами, регламентирующими выполнение трудовой функции)

- обучающая

- консультационная

5. Ожидаемые результаты:

1 группа

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;

- закрепление педагогов возрастной категории до 35 лет, сокращение текучести педагогических кадров в образовательных организациях;

- развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога;

- получение профессиональных советов и рекомендаций, мотивации и ресурсов для комфортной адаптации в образовательной организации;

2 группа

- получение профессиональных советов и рекомендаций, мотивации и ресурсов для комфортной деятельности в образовательной организации;

- повышение профессионального уровня, педагогов внутри педагогической среды образовательной организации.

8.2. Форма наставничества «педагог – ученик»

Форма наставничества «педагог – ученик» предполагает взаимодействие педагогического работника КГБОУ ШИ 12 и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями.

Форма наставничества «педагог – замотивированный ученик»

1. Цель реализации формы наставничества «педагог – ученик» – раскрытие потенциала личности наставляемого обучающегося.

2. Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы

«педагог – замотивированный ученик»:

- сохранение стойкой мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, с целью смены образовательного маршрута;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося по средствам сопровождения его участия в различных конкурсах и мероприятиях (творческих, спортивных, социальных и т.д.);
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- улучшение показателей эффективности образовательной организации.

3. Участники пары «наставник – наставляемый»

Наставник:

- педагог-мастер - педагогический работник (учитель, педагог доп. образования, тьютор, мастер ПО, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог) с высоким уровнем развития определенных self-компетенций (творческих, спортивных, образовательных и т.д.), деятельность которого направлена на создание условий, в которых наставляемый может глубже раскрыть самого себя.

Наставляемый:

- обучающийся, который выделяется яркими, очевидными, достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности;
- замотивированный обучающийся – обучающийся, имеющий высокий уровень развития внутренней потребности и мотивации быть успешным в том или ином виде деятельности.

4. Критерии наставляемого:

- активный;
- высокие образовательные результаты;
- высокий уровень мотивации;
- настойчиво и с интересом работает;
- способен к самостоятельной деятельности.

5. Направления работы наставника:

- побуждает обучающихся к самореализации, осуществления личностного выбора;
- совместно с обучающимися распределяет и оценивает имеющиеся у них ресурсы всех видов для реализации поставленных целей, обеспечивает избыточное ресурсное пространство;
- организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов, обучающихся;
- организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории обучающихся;
- помогает визуализировать и осознавать индивидуальные программы/маршруты/траектории;
- осуществляет совместно с обучающимся мониторинг достижений;
- организует события, в том числе на основе интеграции и сетевого взаимодействия.

6. Ожидаемые результаты работы наставнической пары:

- развитие self-компетенций наставляемого в части самореализации, осуществления личностного выбора;
- определение познавательных интересов обучающегося, формирование индивидуальной образовательной траектории;
- повышение образовательных результатов наставляемого в том числе в конкурсном, олимпиадном движениях.

Форма наставничества «педагог – ученик с ОВЗ»

1. Цель реализации формы наставничества «педагог – ученик с ОВЗ» –

успешное включение ребенка с ограниченными возможностями здоровья (инвалидностью) в образовательную среду образовательной организации и социокультурную среду социума.

2. Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы «педагог – ученик с ОВЗ»:

- создание условий для успешного обучения обучающегося с ОВЗ;
- создание условий для успешной социализации обучающегося с ОВЗ;
- максимальное раскрытие потенциала личности обучающегося с ОВЗ.

Успешность включенности обучающегося в жизнь образовательной организации и жизнь социума определяется с точки зрения развития:

- когнитивной (познавательной) сферы;
- коммуникативной сферы;
- эмоциональной сферы: психологическая адаптация к процессу обучения в образовательной организации, к внеурочной деятельности, возникновение и сохранение положительного эмоционального настроя по отношению к процессу жизнедеятельности в образовательной организации и взаимодействию с социумом;
- самостоятельности.

3. Участники пары «наставник – наставляемый»

Наставник:

– специальный педагог (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог), классные руководители, воспитатели, обладающий определенными компетенциями для сопровождения обучающихся с ОВЗ в образовательном пространстве;

Наставляемые:

– обучающиеся с ОВЗ (обучающиеся по АООП вариант 2, с инвалидностью, вновь прибывшие обучающиеся в период адаптации к образовательной организации).

4. Направления работы наставника:

- обеспечивает сопровождение обучающихся с ОВЗ в образовательном пространстве;
- организует конструктивное взаимодействие обучающегося с социокультурной средой;
- организует взаимодействие обучающихся с учителями и другими педагогическими работниками;
- организует взаимодействие с родителями (законными представителями);
- участвует в работе педагогических и методических советов, других формах методической работы;
- контролирует и оценивает эффективность построения и реализации образовательной программы.

5. Ожидаемые результаты работы наставнической пары:

- развитие у наставляемых компетенций, необходимых для социализации в их ближайшем окружении, образовательном пространстве;
- сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации.

Форма наставничества «педагог – обучающийся группы риска»

1. Цель реализации формы наставничества «педагог – обучающийся группы риска» – оказание социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся группы риска.

2. Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы «педагог – обучающийся группы риска»:

- установление контакта с педагогами образовательной организации, работающими с обучающимся группы риска;
- обучение общеучебным и практическим навыкам обучающегося группы риска,

необходимым для адаптации в школе и обществе;

- отслеживание социальных контактов обучающегося в образовательной организации;

- оказание помощи в выборе программ и курсов внеурочной деятельности и дополнительного образования;

- оказание помощи в гражданском, личностном, профессиональном самоопределении обучающегося.

3. Участники пары «наставник – наставляемый»

Наставник – пользующийся авторитетом у наставляемого неравнодушный педагог с активной жизненной позицией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге.

Наставляемый – обучающийся группы риска, склонный к девиантному или деликвентному поведению, состоящий на внутрешкольном учете и учете ПДН, слабо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, малоинформированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

4. Направления работы наставника:

- повышение учебной мотивации обучающегося;

- профориентационная работа;

- работа с семьей обучающегося;

- работа с педагогическим коллективом образовательной организации;

- работа со сверстниками, одноклассниками;

- работа с организациями (служба занятости, КДН, учреждения дополнительного образования и др.).

5. Ожидаемые результаты работы наставнической пары:

- повышение образовательных результатов наставляемого, его мотивации к участию в программах и курсах внеурочной деятельности и дополнительного образования;

- сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации и обществе;

- развитие у наставляемого коммуникативных компетенций, повышение уровня гражданского, личностного и профессионального самоопределения.

8.3. Форма наставничества «работодатель–студент»

Форма наставничества «работодатель–студент» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов профессиональной образовательной организации и представителя регионального предприятия/организации (по возможности – участника сообщества благодарных выпускников), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, 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. Вариацией данной формы является форма наставничества «социальный партнер–студент».

Форма наставничества «работодатель–студент»

1. Цель реализации формы наставничества «работодатель – студент» –

получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и

развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства.

Модель «работодатель – студент» реализуется в основном в рамках сетевых договоров или договоров сотрудничества с организациями – социальными партнерами, а в качестве наставников выступают специалисты с производства.

Это примеры использования материальной базы организаций (лабораторий, инвентаря, помещений), в которых сотрудники предприятий выступают в качестве консультантов, а также осуществляют экскурсионное сопровождение программ, ведут просветительскую работу (читают открытые лекции), организуют участие в проектной деятельности.

2. Механизм реализации формы наставничества «работодатель – студент»

Реализация наставничества по форме «работодатель – студент» может осуществляться через проектную деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дуальное обучение, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки, производственные практики.

3. Участники пары «наставник – наставляемый»

Наставник – высококвалифицированный работник предприятия или глава КФХ, который передает свои знания и опыт, обучает эффективным приемам труда, повышает квалификационный и профессиональный уровень студента, развивает способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности.

Наставляемый – студент профессионального обучения образовательной организации, имеющий направление на прохождение производственной практики.

4. Направления работы наставника:

- повышение уровня успеваемости наставляемого;
- профориентационная работа;
- формирование профессиональных навыков обучающегося согласно сфере деятельности работодателя-наставника;
- адаптация на потенциальном месте работы: обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

5. Мотивация наставников:

- приобретение опыта наставнической деятельности;
- признание в профессиональной среде;
- получение статуса лидера и значимого взрослого;
- подкрепление авторитета;
- развитие коммуникационных и иных гибких навыков;
- получение ценных и подготовленных кадров;
- получение обратной связи и опыта работы с поколением будущих специалистов;
- возможность стать победителем конкурса "Лучший наставник года"

6. Ожидаемые результаты работы наставнической пары: повышение уровня мотивации и осознанности, обучающихся в выборе и построении траектории обучения, саморазвития, самореализации и профессиональной ориентации; получение наставляемыми конкретных профессиональных навыков, необходимых для начала трудовой деятельности, формирование кадровой базы специалистов с должным уровнем подготовки; адаптация на потенциальном рабочем месте, сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и дальнейшем трудоустройстве; создание устойчивого партнерства представителей работодателей и образовательных организаций, рост числа образовательных и стартап-проектов.

Форма наставничества «социальный партнер – ученик/студент»

Форма наставничества «социальный партнер – ученик/студент» предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательной организации и представителя общественности (родители, некоммерческие предприятия), при котором наставник активизирует профессиональное, гражданское и личностное самоопределение и самореализацию обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, социальная или общепрофессиональная) может происходить практическое знакомство с профессией, со способами решения личных и социальных проблем, востребованных обучающимися.

1. Цель реализации формы наставничества «социальный партнер – ученик/студент» – поддержка обучающегося в самоопределении и самореализации, развитие актуализированного социального опыта и личностных качеств.

2. Задачи взаимодействия наставника с наставляемым для реализации формы наставничества "социальный партнер – ученик/студент ":

- помощь в реализации социально значимой деятельности;
- помощь в решении личностных и социальных затруднений;
- развитие проектных навыков и компетенций;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри и вне образовательной организации.

3. Участники пары «наставник – наставляемый»

Наставник – родитель (не данного обучающегося), частное лицо, представитель другой образовательной, профессиональной, спортивной организации или учреждения культуры, имеющий активную социальную позицию, участвующий в жизни образовательной организации.

Наставляемые – обучающиеся, испытывающие трудности в реализации проектной деятельности и нуждающиеся в помощи в процессе прохождения социальной практики.

В течение года наставник один раз в неделю посещает час куратора, на котором происходит согласование и корректировка плана работы наставника.

Форма наставничества "социальный партнер – ученик/студент " реализуется в основном в рамках сетевых договоров или договоров сотрудничества с частными лицами и организациями – социальными партнерами, и на основании договоров с предприятиями, профессиональными, образовательными, спортивными организациями, а также с учреждениями культуры.

Это использование материальной базы организаций (лабораторий, инвентаря, помещений), при котором сотрудники учреждений выступают в качестве консультантов, а также руководителей проектов и социальных практик обучающихся, осуществляя сопровождение их творческой, исследовательской и социальной проектной деятельности.

4. Направления работы наставника:

- изучение потребностей обучающегося;
- сопровождение социально значимой деятельности (проектной деятельности, социальной практики и др.) обучающегося;
- помощь в решении личностных и социальных затруднений.

5. Мотивация наставников:

- приобретение опыта управления, повышение собственного статуса;
- возможность развития дополнительных метакомпетенций с помощью комплекса мероприятий по организации работы наставников: первичное обучение наставников, совершенствование нормативных правовых и информационно-методических материалов по организации работы наставников, мастер-классы по формированию мотивационно-ценностных установок наставников;
- взаимодействие с менторами-консультантами;

- возможность стать победителем конкурса «Наставник года»

6. Ожидаемые результаты работы наставнической пары: рост мотивации и активности наставляемого в социально значимой деятельности, развитие личностных и проектных навыков и компетенций, сокращение адаптационного периода и повышение уровня комфорта процесса адаптации при организации социально-культурной деятельности вне образовательной организации.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

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

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

9.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

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

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

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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.

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