**Краевое государственное бюджетное общеобразовательное учреждение,**

**реализующее адаптированные основные общеобразовательные программы**

 **«Школа №3»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| РАССМОТРЕНОНа педагогическом советеПротокол № \_\_\_«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 г. |  | УТВЕРЖДАЮДиректор КГБОУ Школа 3\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.И. Малых«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021г. |

|  |
| --- |
| **Программа****целевой модели наставничества****«Ментори»** |

г. Комсомольск-на-Амуре

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Пояснительная записка | 3 |
|  |  |
| Цель и задачи программы | 4 |
|  |  |
| Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в КГБОУ Школе 3 |  |
|  |  |
| Этапы программы | 5 |
|  |  |
| Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества | 9 |
|  |  |
| Приложения | 10 |

 **Пояснительная записка**

Программа разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Настоящая целевая модель наставничества разработана с целью достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием данной программы в КГБОУ Школа 3.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) в КГБОУ Школе №3.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

* улучшение показателей КГБОУ Школы №3 в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
* подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
* создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
* создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

**ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ**

**ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ «Ментори» В КГБОУ Школе 3**

Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в КГБОУ Школе 3 и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества

Обеспечить успешное зак-репление на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня/ создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных пед.задач на высоком уровне

Проект наставничества 3 «Учитель-ученик»

Проект наставничества 1

«Ученик-ученик»

Обеспечить успешное фор-мирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улуч-шение образовательных результатов, метакомпе-тенций и мотивации, появ-ление ресурсов для осознан-ного выбора будущей лич-ностной, образовательной и проф. траекторий развития

Обеспечить разносторон-нюю поддержку обучаю-щегося с особыми образо-вательными/социальными потребностями и/или вре-менную помощь в адап-тации к новым условиям

Проект наставничества 2 «Учитель-учитель»

Микро-проект 1.1.

«Успевающий-неуспевающий»

Микро-проект 3.2.

«Учитель-пассивный обучающийся»

Микро-проект 3.1.

«Учитель –неуспевающий ученик»

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

Микро-проект 1.2.

«Лидер-пассивный»

Микро-проект 2.1.

«Опытный учитель-молодой специалист»

Микро-проект 2.2.

«Лидер педсообщества-педагог, испытывающий проблемы»

Микро-проект 2.3.

«Педагог-новатор – консер-вативный педагог»

Микро-проект 2.4.

«Опытный предметник – неопытный предметник»

Микро-проект 4.1.

«Активный профессионал – равнодушный потребитель»

Микро-проект 4.2.

«Коллега – молодой коллега»

Микро-проект 4.3.

«Работодатель – будущий сотрудник»

Проект наставничества 4 «Работодатель-ученик»

Обеспечить успешное фор-мирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпе-тенций и мотивации, появ-ление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и проф. траекторий развития

Проект наставничества 5

 «Студент-ученик»

Микро-проект 5.1.

«Куратор –автор проекта»

**Актуальность внедрения целевой модели наставничества**

В социокультурной и экономической системе Хабаровского края в настоящий момент происходят изменения, вызванные трансформацией производственных процессов и технологий, цифровизацией и развитием социального и негосударственного сектора. Особая роль в социально-экономических отношениях отводится сфере образования.

Национальные цели развития отрасли определены в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Одним из эффективных решений обозначенных целей является расширение форм наставничества в образовательных организациях. Практика многих российских образовательных и бизнес-организаций подтверждает эффективность внедрения методологии наставничества не только в части быстрой адаптации и формирования у наставляемых профессиональных навыков, но и развитие метакомпетенций (системное, критическое, креативное мышление, кооперация, сетевая грамотность, эмоциональный интеллект), вследствие чего расширяется круг проблем, решаемых с помощью расширения форм наставничества.

Реализация программы наставничества положительно влияет на профессиональную деятельность педагогов, способствует быстрой адаптации молодых специалистов в коллективе, их успешной трудовой деятельности и закреплении в организации.

Активное участие в программе профессиональных образовательных организаций благоприятствует более глубокому пониманию выбранной профессии у студентов и их дальнейшем трудоустройстве.

Внедрение и реализация программы наставничества эффективна также и для одаренных обучающихся, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, что поможет им в более полном раскрытии их личностного потенциала, в развитии их личностных результатов, самоопределении в мире профессий и осознанном выборе дальнейшего профессионального образования.

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку,

2) доверительные отношения,

3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Таким образом, внедрение целевой модели наставничества в практику работы КГБОУ Школа 3 позволит добиться комплексного улучшения образовательных результатов и закрепления молодых специалистов, наладить устойчивое взаимодействие не только между субъектами образовательной организации, но и с организациями-партнерами для максимально полного раскрытия потенциала личности каждого наставляемого.

**РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА,**

**РЕАЛИЗУЕМЫЕ В КГБОУ Школа 3**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Форма наставничества | Вариации ролевых моделей | Практический результат |
| Ученик-ученик  | * «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
* «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
* «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
 | * Реализация проекта по наставничеству «Формула успеха»

*Приложение 2* |
| Учитель-учитель (педагог-педагог) | * «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
* «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
* «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
* «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
 | * Реализация проекта наставничества молодых специалистов «Ключ к успеху»

*Приложение 3* |
| Учитель-ученик | * «Учитель – неуспевающий» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
* «Учитель – пассивный ученик» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
 | * Реализация проекта по наставничеству «Секрет успеха»

*Приложение 4* |
| Работодатель - ученик | * «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;
* «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.
 | * Реализация проекта по наставничеству «Профи-плюс»

*Приложение 5* |
| Студент – ученик | * взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.
 | * Реализация проекта по наставничеству «Вместе»

*Приложение 6* |

Форма наставничества **«ученик - ученик»**

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

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

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

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые

получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

• повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;

• численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

• количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;

• снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

• снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

 Форма наставничества **«учитель - учитель»**

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

Цель - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать

актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

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

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и

психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

• повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

• рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;

• качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;

• сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

• рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Форма наставничества **«Работодатель – ученик»**

Предполагает взаимодействие учащегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации

(по возможности – участника сообщества благодарных выпускников), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, 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.

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

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении ученика: 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 приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

Среди оцениваемых результатов

• повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе;

• численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;

• увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу;

• численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);

• увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

• численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

• социальные (отношения, поведения, коммуникации);

• когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);

• функциональные (прикладные, в т.ч. профессиональные навыки).

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

Форма наставничества **«Студент – ученик»**

Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и высшего педагогического учреждения, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ. Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества. Среди оцениваемых результатов

● повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

● количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;

● снижение числа социально и профессионально дезориентированнных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

● увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

Данные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Организация работы в рамках четырех форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы

предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

**Этапы программы**

Реализация программы наставничества в КГБОУ Школе №3 включает семь основных этапов.

1 Подготовка условий для запуска программы наставничества.

2 Формирование базы наставляемых.

3 Формирование базы наставников.

4 Отбор и обучение наставников.

5 Формирование наставнических пар или групп.

6 Организация работы наставнических пар или групп.

7 Завершение наставничества.

Реализация программы наставничества производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация КГБОУ Школы №3, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества

**Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества**

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

* улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
* подготовку обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержку формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
* создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
* привлечение общественности, региональных предприятий и организаций к участию в реализации программ менторства и наставничества.

В результате реализации программам менторства и наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2021 году;

не менее 20% в 2022 году;

не менее 30% в 2023 году;

не менее 50% в 2024 году;

не менее 70% в 2025 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2021 году;

не менее 20% в 2022 году;

не менее 30% в 2023 году;

не менее 50% в 2024 году;

не менее 70% в 2025 году