

Программа целевой модели наставничества в МУДО «Карагайская ДМШ»

Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества в МУДО «Карагайская ДМШ», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Культура", "Образование".

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - преподаватели) разных уровней образования и молодых специалистов в МУДО «Карагайская ДМШ».

Создание целевой модели наставничества в МУДО «Карагайская ДМШ» позволит решить задачу адаптации преподавателей на рабочем месте, учитывать потребности молодых преподавателей, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем преподавателям, 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.

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

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

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как

активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или преподавателей. 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.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и преподавателей, иницирует 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.

Нормативные основы целевой модели наставничества

- [Конвенция о правах ребенка](#), одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20ноября1989г., ратифицированной [Постановлением В СССР от 13 июня 1990г. N1559-1](#).
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088 (INI) от 1 декабря 2011г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- [Конституция Российской Федерации](#).
- [Федеральный закон от 29 декабря 2012г. N273-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 2010г.).
- [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 2015г. N 996-р](#)).
- [Гражданский кодекс Российской Федерации](#).
- [Трудовой кодекс Российской Федерации](#).
- [Федеральный закон от 11 августа 1995г. N135-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».

- Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18 ноября 2020 г. N 01/2428 "Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области"

- Министерство образования и науки Челябинской области, Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования» Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях. Методические рекомендации.

Задачи целевой модели наставничества

Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели; разработка и реализация программы наставничества; реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление учета обучающихся, молодых специалистов и преподавателей, участвующих в программах наставничества;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

Результатом реализации программы наставничества будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, рост числа образовательных проектов, улучшение кадрового потенциала.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона школы;
- численный рост внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

У обучающихся, вовлеченных в программу наставничества, ожидается решение следующих проблем:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;

- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Структура управления реализацией целевой модели наставничества МУДО «Карагайская ДМШ»

Уровни структуры	Направления деятельности.
Министерство культуры Челябинской области	<ol style="list-style-type: none"> 1 Осуществляет государственное управление в сфере художественного образования. 2 Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества. 3 Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
ГБУ ДПО «УМЦ» г. Челябинск	<ol style="list-style-type: none"> 1 Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. 2 Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. 3 Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, преподавателей и молодых специалистов. 4 Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций.
Отдел культуры и молодежной политики администрации Верхнеуральского муниципального района	<ol style="list-style-type: none"> 1 Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; 2 Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала школы, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам. 3 Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, культурной и досуговой деятельностью
МУДО «Карагайская ДМШ»	<ol style="list-style-type: none"> 1 Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества школы 2 Разработка целевой модели наставничества школы 3 Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели школы 4 Реализация программ наставничества. 5 Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6 Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества школы 7 Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

Куратор целевой модели наставничества МУДО «Карагайская ДМШ»	1 Формирование базы наставников и наставляемых. 2 Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3 Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4 Контроль реализации программ наставничества. 5 Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6 Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7 Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Ответственные лица за направления форм наставничества	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества. 1. Реализация Формы наставничества «Ученик - ученик». 2. Реализация Формы наставничества «Учитель - учитель». 3. Реализация Формы наставничества «Учитель - ученик».

Кадровая система реализации целевой модели наставничества МУДО «Карагайская ДМШ»

Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности школы предусматривает, независимо от форм наставничества, *три главные роли:*

- 1) наставляемый;
- 2) наставник;
- 3) куратор.

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.

Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, преподавателями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях преподавателей и подростков- будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- имеющих проблемы с поведением, не принимающих участие в жизни школы;

из числа преподавателей:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ

компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах;
- преподавателей и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся - активных участников родительского совета;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников образовательных организаций, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- ветеранов педагогического труда.

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

Этапы реализации целевой модели наставничества в МУДО «Карагайская ДМШ»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	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 (план мероприятий) реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1 Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2 Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формирование базы наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	1 Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах; - преподавателей, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - родителей обучающихся - активных участников родительского совета, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	2 Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: - выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; - сотрудников образовательных организаций, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); - представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.	
Отбор и обучение наставников	1 Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2 Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1 Собеседование с наставниками. 2 Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.	Сформированные наставнические группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу.	Мониторинг: • сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов - для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1 Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2 Подведение итогов программы школы. 3 Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

Формы наставничества МУДО «Карагайская ДМШ»

Для успешной реализации целевой модели наставничества МУДО «Карагайская ДМШ» предусматривается выделение 3 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей школы в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик».

Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставника и преподавателей, в отношении которых осуществляется наставничество, пары утверждаются приказом директора МУДО «Карагайская ДМШ».

Форма наставничества «Ученик-ученик».

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

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных или творческих результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение количества жалоб от родителей и преподавателей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик-ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Кто может быть	Пассивный
<ul style="list-style-type: none"> - Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. - Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. - Победитель олимпиад и конкурсов разного уровня. - Лидер объединения, принимающий активное участие в жизни школы. 	<ul style="list-style-type: none"> Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, принимая участие в жизни школы. 	<ul style="list-style-type: none"> Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

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».	Ученическое собрание
Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся школы.	Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе 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 школьном сообществе, 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 к школьному сообществу.	Поощрение.

Форма наставничества «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:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления преподавателя.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых преподавателей в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе школы.

6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в наставляемых парах/группах.
7. Сокращение числа конфликтов с преподавателями и родителями.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Преподаватель
<p>- Опытный преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>- Преподаватель, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообщества.</p> <p>- Преподаватель, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>- Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, со взаимодействием с обучающимися, другими преподавателями, родителями.</p>	<p>- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах школы.</p> <p>- Преподаватель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
Типы наставников			
Наставник-консультант	Наставник-предметник		
<p>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 преподавателя.</p>	<p>Опытный преподаватель одного и того же направления, что и молодой преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		

Возможные варианты программы наставничества «Учитель-учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог-молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«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.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных преподавателей и преподавателей, самостоятельно выражающих желание помочь преподавателю.	Использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится при необходимости.
Проводится отбор преподавателей, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	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.

Форма наставничества «Учитель - ученик»

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

Задачи:

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

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психозэмоционального фона в школе.
2. Численный рост внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к числу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель-ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Активный	Пассивный
<p>- Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.</p> <p>- Активная жизненная позиция.</p> <p>Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</p> <p>- Возможно, выпускник того же образовательного учреждения из числа благодарных выпускников.</p> <p>- Возможно, родитель школы.</p>	<p>Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p>	<p>Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы.</p>

Возможные варианты программы наставничества «Учитель-ученик»

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

Схема реализации формы наставничества «Учитель-ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель-ученик».	Встреча/Собрание.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников.	Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, немотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию.	Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар/групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого. Благодарственное письмо на организацию наставника.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, 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 встреч наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара".
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МУДО «Карагайская ДМШ».