**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

 **«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

**С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ № 4»**

**(МАОУ "СОШ с УИОП № 4")**

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТАна заседании Педагогического совета МАОУ «СОШ с УИОП №4» 30.11.2021 г., протокол №3 | УТВЕРЖДЕНАприказом директора МАОУ «СОШ с УИОП №4от 30.11.2021г. № 317\_\_\_\_\_\_\_\_ Заитова Н.В. |

Программа внедрения целевой модели наставничества

«Школа наставничества» на 2021 – 2026 годы

г. Магадан 2021г.

**Содержание программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Пояснительная записка. | 1 - 3 |
| 2. | Нормативные основы программы целевой моделинаставничества. | 4 |
| 3. | Задачи программы. | 4-5 |
| 4. | Ожидаемые результаты внедрения программы. | 5-6 |
| 5. | Структура управления реализацией программы. | 6-7 |
| 6. | Кадровая система реализации программы. | 7-8 |
| 7. | Этапы реализации программы. | 8-11 |
| 8. | Формы наставничества:* 1. Форма наставничества «Ученик – ученик».
	2. Форма наставничества «Учитель – учитель».
	3. Форма наставничества «Работодатель – ученик».
 | 11-19 |
| 9. | Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.* 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.
	2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
 | 20-22 |
| 10. | Механизмы мотивации и поощрения наставников. | 22-23 |
| 11. | Подпрограммы программы целевой модели наставничества. | 24-30 |
| 12. | Дорожная карта по реализации программы. | 31 – 35 |
| 13. | Схема «Целевая модель наставничества». | 36 |
| 14. | Приложения. | 37-63 |

1. **Пояснительная записка**

Настоящая программа внедрения целевой модели наставничества

«Школа наставничества» (далее - Программа) в МБОУ «СОШ № 2 им. Героя РФ А.В. Воскресенского», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, программам разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта"Образование"](http://docs.cntd.ru/document/552189837).

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 6 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов «СОШ № 2 им. Героя РФ А.В. Воскресенского»».

Создание Целевой модели наставничества позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональныйдефицит.

**В программе используются следующие понятия и термины:**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

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

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

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

**Школьное сообщество (сообщество образовательной организации)** - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

1. **Нормативные основы Программы**

**Нормативные правовые акты Российской Федерации:**

* [Конституция Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937).
* [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в](http://docs.cntd.ru/document/902389617) [Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617).
* 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](http://docs.cntd.ru/document/420237592) [на период до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420237592), утвержденные [распоряжением Правительства](http://docs.cntd.ru/document/420237592) [Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р](http://docs.cntd.ru/document/420237592).
* [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420277810) (утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от](http://docs.cntd.ru/document/420277810) [29 мая 2015 г. N 996-р](http://docs.cntd.ru/document/420277810)).
* [Гражданский кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9027690).
* [Трудовой кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).
* [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О](http://docs.cntd.ru/document/9012847) [благотворительной](http://docs.cntd.ru/document/9012847) [деятельности и благотворительных организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9012847).
* [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных](http://docs.cntd.ru/document/9011562) [объединениях"](http://docs.cntd.ru/document/9011562).
* [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих](http://docs.cntd.ru/document/9015223) [организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9015223).
* 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».

1. **Задачи Программы**
2. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
3. Разработка и реализация программ наставничества.
4. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
5. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
6. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах

наставничества.

1. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
2. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
3. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
4. **Ожидаемые результаты внедрения Программы**
5. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах.
6. 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.
7. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
8. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
9. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
10. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
11. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
12. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
13. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
14. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
15. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
16. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
17. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
18. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
19. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития

талантливых обучающихся.

1. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
2. Включение в систему наставнических отношений детей сограниченными возможностями здоровья.
3. **Структура управления реализацией Программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности. |
| Администрация ОУ | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества ОУ
2. Разработка целевой модели наставничества О У
3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели ОУ.
4. Реализация программ наставничества.
5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.
6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества ОУ
7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
 |
| Куратор Целевой моделинаставничества ОУ | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.
2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.
4. Контроль проведения программ наставничества.
5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.
6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.
7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
 |
| Ответственные за направления формнаставничества. | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией. |

|  |  |
| --- | --- |
| Наставники и наставляемые. | Модели форм наставничества**.**1. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик».
2. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель».
3. Реализация Форма наставничества «Работодатель – ученик».
 |

1. **Кадровая система реализации Программы**

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

Формирование этих баз осуществляется директором 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:
		- проявивших выдающиеся способности;
		- демонстрирующий неудовлетворительные образовательныерезультаты;
		- с ограниченными возможностями здоровья;
		- попавших в трудную жизненную ситуацию;
		- имеющих проблемы с поведением;
		- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных отколлектива
	+ из числа педагогов:
		- 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, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
* выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
* сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
* успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
* ветеранов педагогического труда.

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).

1. **Этапы реализации Программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Этапы*** | ***Мероприятия*** | ***Результат*** |
| Подготовка условий для запускапрограммы 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.1. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение
 | Дорожная карта реализации наставничества.Пакет документов. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | внешних ресурсов креализации программы. |  |
| Формирование базынаставляемых | 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 | 1. **Работа с внутренним контуром** включает действия по формированию базы из числа:
	* обучающихся, мотивированных помочь

сверстникам в образовательных, спортивных,творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам,театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);* + 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 другихпредставителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.2. **Работа с внешним контуром** на данном этапевключает действия по | Формирование базы наставников, которые потенциальномогут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | формированию базы наставников из числа:выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;* сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих

кадров (возможно пересечение с выпускниками);* успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют

потребность передать свой опыт;* представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.
 |  |
| Отбор иобучение наставников | 1. Выявление наставников,

входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. Заполненные анкеты в письменной свободной

форме всеми потенциальными наставниками.1. Собеседование с наставниками.
2. Программа обучения
 |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех

наставляемых в любом формате.1. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.
 | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы |
| Организация ходанаставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношенийв наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильнымии результативными для обеих сторон.Работа в каждой паре/группе включает:* встречу-знакомство,
* пробную рабочую встречу,
 | Мониторинг:* сбор обратной связи от

наставляемых – для мониторингадинамики влияния программы на наставляемых;* сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | * встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | эффективности реализации программы. |
| Завершение | 1. Подведение итогов работы | Собраны лучшие |
| программы | каждой пары/группы. | наставнические |
| наставничества | 2. Подведение итогов программы | практики. |
|  | школы. | Поощрение |
|  | 3. Публичное подведение итогов | наставников. |
|  | и популяризация практик. |  |

1. **Формы наставничества**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «СОШ № 2 им. Героя РФ А.В. Воскресенского» в данной Программе целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик».

* 1. **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, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутриобразовательной 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, школыв целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно

реализованныхтворческих и образовательных проектов.

1. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и КДН.
2. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть** | **Пассивный** | **Активный** |
| * Активный
 | ученик, | Социально илиценностно -дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующийнеудовлетворительные образовательные результаты илипроблемы споведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. | Обучающийся | с |
| обладающий лидерским и | особыми |
| организаторскими | образовательными |
| качествами, | потребностями, |
| нетривиальностью | нуждающийся | в |
| мышления. | профессиональной |
| * Ученик,
 | поддержке или |
| демонстрирующий | ресурсах для обмена |
| высокие образовательные | мнениями и реализации |
| результаты. | собственных проектов. |
| * Победитель школьных и
 |  |
| региональных | олимпиад |  |
| и соревнований. |  |
| * Лидер класса или
 |
| параллели, принимающий |  |
| активное участие в жизни |  |
| школы. |  |  |
| * Возможный
 | участник |
| всероссийских | детско – |  |
| юношеских организаций |  |
| и объединений. |  |

**Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Успевающий –неуспевающий» | Достижение лучших образовательныхрезультатов. |
| «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 программнаставничества в форме «Ученик – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьногосообщества. | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающихдобровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждениявопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьноесообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшениеобразовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьномусообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

* 1. **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 анализомрезультатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организациирезультативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к

педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

1. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новыхпедагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личноготворческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу вданном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения вподшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительскимсообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

**Характеристика участников формы наставничества**

**«Учитель–учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть** | **Молодой****специалист** | **Педагог** |
| * Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов,

автор учебных пособий и материалов, ведущий | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией | Специалист, находящийся в процессеадаптации на новом месте работы, которому |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| вебинаров и семинаров).* Педагог, склонный к активной
 | учебного процесса, | с | необходимо получать |  |
| общественной | работе, | взаимодействием | представление | о |
| лояльный |  | участник | с |  | традициях, |  |
| педагогического и школьного | обучающимися, |  | особенностях, |  |
| сообществ.* Педагог, обладающий лидерскими, организационными и
 | другимипедагогами, родителями. |  | регламенте принципах образовательной организации. | и |
| коммуникативными навыками, |  |  |  |  |
| хорошо развитой эмпатией. |  |  |  |  |
| **Типы наставников** |  |  | Педагог, находящийся состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |  |
| **Наставник -** |  | **Наставник -** |  |  | в |
| **консультант** |  | **предметник** |  |  |  |
| Создает |  |  | Опытный |  |  |  |
| комфортные |  |  | педагог одного |  |  |  |
| условия | для | и того же |  |  |  |
| реализации |  |  | предметного |  |  |  |
| профессиональных | направления, |  |  |  |  |
| качеств, помогает | что и молодой |  |  |  |  |
| с организацией | учитель, |  |  |  |  |
| образовательного |  | способный |  |  |  |  |
| процесса | и | с | осуществлять |  |  |  |  |
| решение |  |  | всестороннюю |  |  |  |  |
| конкретных |  |  | методическую |  |  |  |  |
| психолого | – | поддержку |  |  |  |  |
| педагогичексих и | преподавания |  |  |  |  |
| коммуникативных | отдельных |  |  |  |  |
| проблем, |  |  | дисциплин. |  |  |  |  |
| контролирует |  |  |  |  |  |  |
| самостоятельную |  |  |  |  |  |  |
| работу молодого |  |  |  |  |  |
| специалиста | или |  |  |  |  |  |
| педагога. |  |  |  |  |  |  |

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления наместе работы. |
| «Опытный классный руководитель – молодойспециалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе склассным коллективом и закрепления на |

|  |  |
| --- | --- |
|  | месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогическихталантов и инициатив. |
| «Педагог новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТкомпетенциями. |
| «Опытный предметник –неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретномупредмету. |

**Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программнаставничества в форме «Учитель – учитель». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов ипедагогов, самостоятельно выражающих желание помочьпедагогу. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принятьучастие в программе наставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление впрофессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. | Поощрение на педагогическом советеили методический совете школы. |

* 1. **Форма наставничества «Работодатель – ученик»**

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

молодежи.

**Задачи**:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.
2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

**Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фонав средней и старшей школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочныхмероприятий по профессиональной подготовке.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедшихпредпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

**Характеристика участников формы наставничества «Работодатель – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть** | **Активный** | **Пассивный** |
| * Неравнодушный
 | Социально активный | Плохо |
| профессионал с | школьник с особыми | мотивированный, |
| большим (от 5 лет) | образовательными | дезориентированный |
| опытом работы с | потребностями, | школьник старших |
| высокой | мотивированный к | классов, | не |
| квалификацией. | расширению круга | имеющий желания самостоятельновыбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных |
| * Активная жизненная
 | общения, |
| позиция. | самосовершенствованию, |
| * Обладает развитыми коммуникативными
 | получению новыхнавыков. |
| навыками, гибкостью в |  |
| общении, умением |  |
| отнестись к ученику как |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| к равному в диалоге и потенциальнобудущему коллеге.* Возможно, выпускник того же

образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.* Возможно, родитель образовательного учреждения.
 |  | перспективах, равнодушный к процессамвнутри школы и ее сообщества. |

**Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Активный профессионал –равнодушный потребитель» | Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идейсаморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории. |
| «Коллега – молодой коллега» | Совместная работа по развитиютворческого, 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 икуратора. |
| «Работодатель – будущий сотрудник» | Профессиональнаяподдержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых длябудущего трудоустройства. |

**Схема реализации формы наставничества «Работодатель – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ | Ученическая конференция |

|  |  |
| --- | --- |
| наставничества в форме«Работодатель – ученик». |  |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных профессионалов, представителей благодарных выпускников,представителей родительского сообщества. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетрадинаставника». |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющимивозможности реализовать себя в рамках школьной программы. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповаяработа в формате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательныхрезультатов унаставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выборупрофессий. | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организациюнаставника. |

1. **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 образовательныхрезультатов.
	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 программынаставничества, 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 анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а такжесовременным подходами технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит

выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателейсоциального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

* 1. **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Этап 2.**

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

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

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

Соответственно, все зависимые от воздействия программы

наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

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

**Задачи мониторинга:**

научное и практическое обоснование требований к процессуорганизации программы наставничества, к личности наставника;

экспериментальное подтверждение необходимости

выдвиженияописанных 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.

1. **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 намуниципальном, региональном и федеральном уровнях.
* Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
* Поддержка системы наставничества через школьное радио, телевидение.
* Создание на школьном телевидении блока «Интервью с известными людьми о их роли в наставничестве».
* Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьномсайте.
* Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
* Доска почета «Лучшие наставники».
* Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
* Благодарственные письма родителям наставников из числаобучающихся.
* Благодарственные письма на предприятия и организациинаставников.
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.
1. **Подпрограммы целевой модели наставничества**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форма наставни чества** | **Название подпрогра мм** | **Целевая****аудитория** | **Цели** | **Задачи** | **Характеристика наставника** | **Характеристика наставляемого** |
| **Ученик - ученик** | Успеваемо сть на 100 | Учащиеся 2– 11 классов | Достижение лучшихобразовательн ых результатов учеником (учащимися). | 1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении

режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и ихдостижении).1. Помочь сформировать

интеллектуальные умения в виде тренировки рядамыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.).1. Оказать помощь в

выполнении домашних заданий. | Ученик,демонстрирующий высокиеобразовательные результаты. | Ученик, пассивный,демонстрирующий неудовлетворитель ныеобразовательные результаты. |
| Поделись опытом | Учащиеся 8– 11 классов | Обмен навыкамидостижения целей. | для | 1. Оказание взаимной помощи в учебно-исследовательской, проектной и творческой работе.
2. Работа над общими проектами, исследованиями.
 | Ученик,демонстрирующий высокиеобразовательные результаты.Победительшкольных и региональных олимпиад.Творческий и одаренный. | Ученик, с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке илиресурсах для обмена мнениями и реализациисобственных проектов. |
| Вовлечение | Учащиеся | 1 | Психоэмоцион | 1. Поддержка становления
 | Активный | ученик, | Пассивный ученик, |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | в активную деятельнос ть. | – 8 классов | альнаяподдержка садаптацией в коллектив,развитиемкоммуникацио нных,творческих, лидерских навыков. | индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций,приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитиитворческих способностей и т.д.).1. Содействие в проявлении индивидуальности

(обсуждение того, чтоподросток делает хорошо, организация персональной выставки или концертаподростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.).1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении

режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и ихдостижении)Вовлечение в мероприятия школьного сообщества. | обладающийлидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер класса или параллели, школы, принимающий активное участие в жизни школы. Член РДШ. Волонтеры. | социально или ценностно –дезориентированны й, не принимающим участие в жизнишколы, отстраненный от коллектива.Дети с ОВЗ.Дети, находящиеся на индивидуальном обучении. |
| Ученик в условиях адаптации. | Вновьприбывшие в школу учащиеся. | Включение ученика в систему взаимоотношений коллектива школы и | 1. Знакомство с традициями, особенностями школы и класса.
2. Помощь с организацией

образовательного процесса.1. Решение конкретных
 | Активный ученик, обладающийлидерским и организаторскими качествами. | Ученик,обладающий лидерскимикачествами илиученик, пассивный, отстраненный от |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | класса. Психоэ моциональная поддержка для адаптации в новомколлективе. | психологических икоммуникативных проблем. |  | коллектива. |
| Антибулли нг | Учащиеся 1-11 классов. | Профилактика всех форм насилия над учащимися в образовательно й организации, вобщественных местах. | 1. Психоэмоциональная поддержка учащихся.
2. Вовлечение учащихся в совместную творческую,

образовательную деятельность.2. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов. | Активный ученик, обладающийлидерским и организаторским, коммуникативным и навыками, хорошо развитой эмпатией. | Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Новый ученик в классе. Ученик, с особыми образовательными потребностями. |
| **Учитель - учитель** | Молодой педагог - предметни к. | Молодые специалисты –предметники (стаж до 3 лет) | Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональ ных навыков и закрепления на месте работы. | 1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового

педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4.Способствовать формированию индивидуального стиля

творческой деятельности; вооружить начинающего | Наставник – предметник.Опытный педагог одного и того же предметногонаправления, что и молодой учитель, способныйосуществлять всестороннюю методическую поддержкупреподавания отдельных дисциплин. | Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своемупредмету, с взаимодействием с обучающимися, другимипедагогами, родителями. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | педагога конкретными знаниями и умениями применять теориюна практике. |  |  |
| Молодой классный руководите ль | Молодые специалисты- классные руководител и и (стаж до 3 лет) | Поддержка для приобретения необходимых профессиональ ных навыков в работе склассным коллективом и закрепления на месте работы. | 1. Обучение работе со

школьной документацией классного руководителя.1. Проектирование целей работы с классным коллективом.
2. Изучение методов сплочения классного коллектива.
3. Особенности проектирования рабочей программы.
4. Рекомендации по проведению родительских собраний.
 | Наставник – консультант.Опытный педагог, имеющийпрофессиональные успехи | Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающийтрудности с организациейвоспитательнойработы с классом, с взаимодействием с обучающимися, другимипедагогами, родителями. |
| Педагог в условиях адаптации | Вновь принятые работникипедагогичес когосообщества школы. | Созданиекомфортных условий для реализациипрофессиональ ных качеств в новом коллективе. | 1. Знакомство с традициями, особенностями, регламенте и принципах образовательной организации.
2. Помощь с организацией образовательного процесса.
3. Решение конкретных психолого – педагогичексих и коммуникативных проблем.
 | Наставник – консультант.Педагог, склонный к активной общественнойработе, имеющий опыт работы в педагогическомсообществе | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом местеработы. |
| Профилакт ика эмоционал ьноговыгорания. | Педагогичес коесообщество. | Развитие эмоциональной устойчивости, профилактикаэмоциональног | 1. Изучить особенности синдрома эмоционального выгорания у педагогов школы.
2. Способствовать повышению
 | Наставник – консультант.Педагог –психолог, педагог, обладающий | Педагог, находящийся в состоянии эмоциональноговыгорания, |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | о выгорания педагогов. | работоспособности.1. Обучить педагогов способам выработки эмоциональной устойчивости.
2. обучить педагогов способам саморегуляции.
3. Активизировать стремление педагогов к пониманию, осознанию и использованию внутренних ресурсов для личностного роста и сохранения собственного здоровья.
4. Способствовать формированию

корпоративной культуры. | лидерскими,организационными икоммуникативным и навыками, хорошо развитой эмпатией. | хронической усталости. |
| Информац ионно – коммуника тивныекомпетентн ости | Педагогичес коесообщество. | Помощь в овладениисовременными программами, цифровыминавыками, ИКТ компетенциями. | 1. Помощь в овладении ИКТ- компетентностями для планирования, реализации и оценки образовательной работы с учащимися.
2. Применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.
3. Научить использовать современные способы

оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведениеэлектронных форм | Наставник – консультант,новатор. Владеет современнымипрограммами, цифровыминавыками, ИКТ компетенциями,реализует их на практике. | Консервативный педагог, ориентированныйна репродуктивное усвоение знаний, умений и навыков, приверженныйстереотипам и традиционным алгоритмамдеятельности. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).4. Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийнымоборудованием. |  |  |
| Дистанцио нноеобучение. | Педагогичес коесообщество. | Овладеть способамиорганизации процессаобучения,основанного на использовании современных информационн ых ителекоммуника ционных технологий, позволяющих осуществлятьобучение на расстоянии без непосредственн ого контакта междупедагогом и учащимся. | 1. Освоение технологий дистанционного обучения.
2. Применение методики синхронного и асинхронного дистанционного обучения.
3. Подготовка к олимпиадам, к ЕГЭ, ГИА, используя интернет-ресурсы.
 | Наставник – консультант,новатор. Владеет современнымипрограммами дистанционного обучения,реализует их на практике. | Педагоги, ориентированныена освоение программ дистанционногообучения. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Работодатель - ученик** | Будущий профессио нал | Учащиеся 8– 11 классов | Помощь учащимся, с особымиобразовательн ымипотребности, в реализацииобразовательн ых, научно – исследовательс кихпотребностейдля будущей профессиональ нойдеятельности. | 1. Профессиональная

поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций.1. Формирование осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего трудоустройства.
2. Оказание помощи в исследовательская

деятельности. | Активныйпрофессионал.Обладает развитымикоммуникативным и навыками,гибкостью вобщении, умением отнестись к ученику как кравному в диалоге и потенциально будущемуколлеге. | Социально активныйшкольник с особымиобразовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения,самосовершенствов анию,получениюпрофессиональных навыков. |
| Значимый взрослый | Учащиеся 5– 11 классов, стоящие на учете вВШК и ОПДН. | Мотивационна я иценностнаяподдержка с развитиемкоммуникативн ых, творческих, лидерскихнавыков, стимулировани е идейсаморазвития, осознанноговыбораобразовательно й и карьерной траектории. | 1. Повышение образовательных результатов у наставляемых.
2. Формирование мотивации к учебе, осознанного подходят к выбору профессии.
 | Активныйпрофессионал, из числанеравнодушных представителей благодарныхвыпускников, представителей родительского сообщества. | Учащихся, имеющихпроблемы с учебой и поведением, не мотивированные, не умеющие строить своюобразовательную и профессиональную траекторию. |