**ОТЧЕТ**

**о реализации целевой модели наставничества**

**в МБОУ «СОШ № 56»**

**2023-2024**

В муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 56» с 2022 года внедрена Целевая модель наставничества.

Для обеспечения реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 56» разработаны следующие документы:

1. Положение о системе наставничества.

2. Программа наставничества.

3. Приказ об утверждении программы и положения о системе наставничества.

4.«Дорожная карта» внедрения системы наставничества.

Исходя из образовательных возможностей и потребностей в МБОУ «СОШ № 56» были выбраны следующие формы наставничества:«Учитель-учитель», «Учитель-ученик», «Ученик-ученик», «Работодатель –студент».Реализация плана работы целевой модели наставничества с обучающимися и педагогами была направлена на максимально полноераскрытие потенциала личности педагога и обучающегося, 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 участников целевой программы наставничества.

Общее количество педагогических работников в МБОУ «СОШ № 56» -**63** человека, в том числе **47** учителей, **1** учитель-логопед,**2** педагога-психолога, **1** социальный педагог, **3** (старшая вожатая, педагог организатор, советник директора по воспитательной работе). Количество заместителей директора **5**

**В реализации системы наставничества задействованы следующие категории учителей:**

-молодые/начинающие педагоги–**4 чел./6%;**

-педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва- **3чел./4,7%;**

-педагоги, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы -**2 чел./3%;**

-педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности-**3/4,7%;**

Общее количество педагогических работников в возрасте до 35 лет – **9/14%,** из них со стажем работы не более 3-х лет -**4/6%.**

Таким образом, **16 чел./25,39%**вовлечено в форму наставничества «**Учитель-учитель»**в роли наставляемых, из них**4чел./100%** молодых специалистов.

В школе осуществляется система мер по привлечению и поддержке молодых учителей:

-привлечение к работе выпускников школы (9 выпускников МБОУ «СОШ № 56» на данный период времени работают в школе);

-сотрудничество с КГУ организация проведения педагогической практики по музыке, изобразительному искусству, иностранным языкам, начальным классам, физической культуре, русскому языку и литературе, математике;

-на базе школьного оздоровительного лагеря с дневным пребыванием «Светлячок» в 2024 г. проходили практику 4 студента в качестве вожатых. Таким образом, **13%/7** педагогов участвовали в программе наставничества в форме **«Работодатель-студент»**

Общее количество обучающихся в МБОУ «СОШ № 56» -**1134** человека в том числе в 1-4 классах – **473** обучающихся, в 5-9 классах – **566** обучающихся, в 10-11 классы – **95** обучающихся.

**В реализации системы наставничества в форме «Учитель-ученик»задействованы следующие категории обучающихся:**

-**179/16%**обучающихся, для которых реализуется углубленное изучение отдельных предметов,

**-111/9,7%**обучающихся, для которых реализуется предпрофильная подготовка,

-**39/3,4%** обучающихся, для которых реализуется профильное обучение (универсальный профиль),

-**6/0,52%**обучающихся**,** для которых реализуетсяадаптированная основная общеобразовательная программа,

- **12/1,05%** обучающихся**,** которыеиспытывают затруднения в обучении (неуспевающие обучающиеся),

**- 148/13%**обучающихся, у которых выявлены выдающиеся способности,

-**4**/**0,9%**несовершеннолетних обучающихся, состоящих напрофилактическом учете в территориальном УМВД,

-**3/0,26 %** обучающиеся оказавшиеся в трудной жизненной ситуации,

**- 11/0,96%**дети из цыганских семей.Особое внимание заслуживает данная категория детей. В школе обучаются11 детей из 6 семей. У семей цыганской национальности свой уклад жизни, соблюдаются национальные традиции. Унесовершеннолетних детей, как правило, слабая учебная мотивация, наблюдается педагогическая запущенность, детский сад дети не посещают. Родители неграмотные и не принимают участия в образовательном процессе детей.Классные руководители, социальный педагог, педагог-психологосуществляют регулярное взаимодействие,проводят профилактическую работу с родителями учащихся, вовлекают их в систему дополнительного образования, внеурочную деятельность, внеклассные мероприятия.

Таким образом, в целевой модели наставничества, в форме **«Учитель – ученик**» охвачены **366** учащихся, что составляет **55.37 %** от количества детей от 10 до 19 лет.

Ежегодно традиционно под руководством педагогов - наставников, обучающиеся выпускных классов готовят индивидуальные итоговые проекты.

В 2023/24 году обучающихся сопровождали **15**наставников,что составляет**23%** от всех педагогов школы.

**-205/100%** обучающихся 9-11 классоввыполняли индивидуальные итоговые проекты в период с октября по апрель 2023/24 учебного года:

-110 обучающихся (100%) 9-ых классов, из которых 99 обучающихся (90%) прошли защиту на повышенном и высоком уровне;

- 56 обучающихся (100%) 10-ых классов, из которых 53 обучающихся (95 %) прошли защиту на повышенном и высоком уровне;

- 39 обучающихся (100%) 11-ых классов, из которых 37 обучающихся (95%) прошли защиту на повышенном и высоком уровне;

В работе с разными категориями учащихся эффективной моделью наставничества является форма **«Ученик – ученик».** Наставничество среди обучающихся – это добровольный вид деятельности социально активных детей или волонтеров, объединенных не только опосредованной передачей опыта от «старшего» к «младшему», но и умением сопереживать, понять и принять.

Успешная реализация данной формы наставничества в МБОУ «СОШ № 56» достигается за счет практики дополнительного образования.Специфика дополнительного образования определяет и сроки наставничества. Это может быть наставничество краткосрочное, направленное на подготовку к конкретному мероприятию: конференция, проектная деятельность, концерт, экскурсия и т.д., или наставничество, рассчитанное на учебный год и связанное с формированием коллектива или подготовкой младших детей к взаимодействию со старшими в рамках реализации Дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ: «Подросток», «Прими ближнего своего», «Медиация», «Тропинка к своему я», «Зеркало сцены», «Музыкальная капель», «Робототехника», «Мир изобразительного искусства» или социального творчества коллективов«Волонтеров», «Юнармии».

В практике дополнительного образования присутствуют элементы наставничества через привлечение старшими обучающихся к проведению мастер-классов, массовых досуговых мероприятий, к выполнению учебных заданий, к разработке совместных проектов в рамках реализации планов отдельных педагогов и учреждения в целом. Например, при организации мероприятий (Конкурс школьных социальных проектов, Дней здоровья, «Зарница» и т.п.), практических занятий по освоению технологии изготовления (кукла, оберег, сувенир, листовка, газета, инсталляция и т.п.), работы по исследованию (чистота воздуха, воды, состав продуктов, вторичное использование пластика и т.п.), акций (Подарок ветерану, День матери, Экочетверть,День пожилых и т.п.).

Работа дополнительного профессионального образования «Дружина юных пожарных» ведётся согласно плану. В школе отряд ДЮП ведёт пропагандистскую работу среди учащихся основной школы. В школе постоянно проводятся учебно-тренировочные эвакуации для обучающихся школы и педагогов. Проводятся беседы и занятия с пожарными. Так же проводятся различные игры, конкурсы рисунков и плакатов по противопожарной тематике.

Практика наставничества в образовательном учреждении осуществлялась через образовательные события, подготовку и руководство участия наставляемых-обучающихся в конкурсах и олимпиадах, активное вовлечение их в школьную и общественную жизнь, создание условий для успешного обучения на возможно приемлемом уровне по образовательным программам. В ходе анализа проделанной работы отмечается, что при взаимодействии с наставниками обучающиеся школы постоянно участвуют в семинарах, конференциях, конкурсах, олимпиадах, викторинах. Добиваются побед на школьном, муниципальном, региональном, Всероссийском и Международном уровнях.Обучающиеся школы – победители и призера спортивных соревнований по плаванию, баскетболу, футболу, карате, тяжелой атлетике.

19 обучающихся - лауреаты и призеры ХХ городского детского фестиваля патриотической песни «Солнечный круг».

65 обучающих – лауреаты и призеры окружного фестиваля детского, юношеского и молодежного творчества «Таланты Курского края» в различных номинациях.

18 обучающихся – победители и призеры Всероссийской онлайн-олимпиады Учи.ру по английскому языку для учеников 1-9 классов. Апрель 2023.

35 обучающихся – победители и призеры Всероссийского фестиваля по английскому языку JuniorEnglishStars. Апрель 2023.

25 обучающихся– победители и призеры 16 открытого православного конкурса детского творчества Соловьиный перезвон». Апрель 2023.

29обучающихся– победители и призеры выставки декоративно-прикладного творчества «Наше будущее – это дети». Апрель 2023. ЦО г. Курска.

Команда «Курские разведчики» - 3 место в конкурсе электронных газет «Изучаем, познаем, открываем Курский край». МБУДО «ДДТ», Апрель 2023.

Театральная студия «Зеркало сцены» щколы – лауреат 1 степени в окружном фестивале «Таланты Курского края» в номинации «Театральное искусство».

Театральная студия «Зеркало сцены» щколы – лауреат 1 степени фестиваля театральных коллективов детей и молодежи Курской области, посвященного 200-летию А.Н. Островского.

95 обучающихся – лауреаты и призеры городских творческих конкурсов в рамках городской воспитательной программы мероприятиях городской воспитательной программы «Горизонты». – МБУ ДО «ДПиШ г. Курска».

66 обучающихся – лауреаты и призеры городских творческих конкурсов в рамках городской воспитательной программы мероприятиях городской воспитательной программы «Спартианские игры». – МБУ ДО «ДПиШ г. Курска».

19 обучающихся – лауреаты и призеры Всероссийского конкурса детских и творческих работ «Бескрайний космос».

17 обучающихся – лауреаты и призеры 5 Международного конкурса детского рисунка «Моя Россия». Январь-июнь 2023 г. г. Санкт-Петербург.

7 обучающихся – финалисты отборочного этапа всероссийской выставки детского рисунка «Дети рисуют мир».-МКУ НМЦ г. Курска.

37 обучающихся – победители и призеры игры-конкурса «Русский медвежонок».

3 место в зимних эстафетных играх среди 3-х классов ОО города Курска.

Авдеева К. – 2 место в муниципальном этапе областного конкурса «Богатство страны Светофория».

Головина М. – 1 место в конкурсе эссе «Евангельское злато» в рамках Войно-Ясенецких чтений. Март, 2023.- МБУ ДО «ДПиШ г. Курска».

Барышева София – победитель муниципального этапа Всероссийской творческой школы-конкурса «Портрет твоего края».

Карачевцева Алена – участник областного конкурса «Ученик года 2023».

16 обучающихся (2 команды; «Магистраль -46» и «Провинция» участники Федерального онлайн-кубка по коммуникативным боям 4 Всероссийского чемпионата по финансовой грамотности и предпринимательству». Апрель,

Мосин Павел – призер конкурса исследовательских работ «Проектная деятельность – мой первый шаг в науку».- Апрель, 2023 г. КГУ.

Зубкова Ксения – 1 место в чемпионате Курской области по стрельбе из лука «Стрелецкая степь».

Козьменко А., Белугина В.- лауреаты 1 степени Международного фестиваля - конкурса хореографического искусства "Танцы без границ". – Май. 2023, г. Москва.

Калядин П., Хмелевская В.- лауреаты 1 степени всероссийских соревнований по спортивно-бальным танцам. Май. 2023. г. Санкт-Петербург.

Иванова София - участник Всероссийского сводного хора Движения Первых на торжественном открытии международной выставки-форума «Россия» на ВДНХ в Москве 04.11.2023 г.

Иванова София - Всероссийский конкурс детского и юношеского творчества «Открытое сердце». 10.12.2023 г. Лауреат 1 степени.

Участие в отборочной игре Кубка КВН РДДМ «Кубок Первых» 2023 г.

Головин Никита, команда КВН «Магистраль».- Диплом «Лучший актер» в Отборочной игре Кубка КВН РДДМ «Кубок Первых» 2023 г.

Участие в Школе инноваторов. ЮЗГУ. 03.10.2023 г.

Густилина Л.В. (учитель) Краеведческая онлайн-викторина «Открываем Курскую область».  Победитель-13, похвальная грамота-9, сертификат участника-1.

Олимпиада "Безопасные дороги". Победитель-9, похвальная грамота-13, сертификат участника-2

Олимпиада "Наука вокруг нас". Победитель-2, похвальная грамота-1.

Олимпиада "Культура вокруг нас". Победитель-6, похвальная грамота-2, сертификат участника-1.

Стародубцева О.В. (учитель). 3 городской творческий конкурс «Осенний марафон». Победитель – 1, 2 место – 6, 3 место – 10.

Барышева София – 7 в – Победитель Всероссийского конкурса «Портрет твоего края» в номинации «Умение рассмотреть необыкновенное в обыкновенном».

Команда музея «Память» - 1 место в маршрутной игре «Музейное дело» в рамках городской воспитательной программы «Школа музейных наук».

Чурилова Дарья – участник литературного конкурса УМВД России по Курской области «Стихи для полиции», 10 ноября 2023 г.

Живаева София – участник полуфинала муниципального этапа регионального конкурса «Ребенок года» в рамках реализации программы РДДМ.

Фестиваль «ФинЗОЖ. Построй свой финансовый маршрут». Сертификат участника-8.

8 В и 1 В классы – участники видео-конкурса «Смотри - это Россия!».

Агафонов В. 8 Б - II место во Всероссийских соревнованиях по всестилевому карате, г.Тамбов. 05.12.2023 г

Участие в викторине «Путешествие по Курску ХХ века» в рамках городской православной программы «Православные традиции». Команда школы - Диплом 1 место.

Городской конкурс «Город мастеров» среди команд обучающихся общеобразовательных организаций, учреждений дополнительного образования города Курска- Диплом I степени-команда (12 человек)

С целью ускорения адаптации детей-будущих первоклассников к школе в рамкахпредшкольной подготовки были созданы условия для обеспечения эмоционального комфорта, чувства защищенности. Наставничеством были охвачены 100 детей-будущих первоклассников. В течение года сопровождали детей 4 учителя начальных классов, педагог- психолог, учитель-логопед.

Будущие первоклассники стали лучше говорить, выражать свои мысли. При ответе на вопросы перестали испытывать неуверенность и страх, стали проявлять активность. Наставники стремятся оказать комплексную поддержку на пути социализации наставляемого.

В школе из более опытных педагогов созданБанк педагогических работников – наставников реализующих ООП НОО, ООО, СОО и Банк педагогических работников – наставниковклассных руководителей, педагогов-психологов, социального педагога, советника директора.

При реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 56» стоит выделить два приоритетных вида взаимодействия между наставником и наставляемым:

1. Субъектно-объектные отношения.

В роли субъекта выступает наставник, а в роли объекта - наставляемый

Субъекта педагогической деятельности характеризуют целеполагание, активность, педагогическое самосознание, адекватность самооценки и уровня притязаний и т. д.

В этой ситуации наставляемый выступает как исполнитель требований и задач, поставленных наставником. При разумном субъектно-объектном взаимодействии накапливается опыт, приобретаются знания, усваивается система действий.

2. Субъектно-субъектные отношения содействуют развитию способности к сотрудничеству, инициативности, творческого начала, умения конструктивно решать поставленные задачи. Вся деятельность приобретает личностную значимость для наставляемого, формируются ценные проявления активности и самостоятельности, которые при устойчивом укреплении субъектной позиции становятся его личностными качествами.

В МБОУ «СОШ № 56» имеется достаточно большой опыт работы в **следующих организационных формах взаимодействия участников образовательных отношений:**

* Конкурсы, соревнования, праздники;
* Предметные недели;
* Проектная работа;
* Кружки, секции;
* Классные часы;
* Фестивали детского и юношеского творчества «Созвездие талантов»
* Экскурсии, совместные поездки;
* Оформление школы к праздникам и памятным датам;

Мастер-классы

**Каждая из форм взаимодействия реализуется через разные модели наставничества:**

* Традиционная модель
* Групповое наставничество
* Индивидуальное наставничество
* Взаимное наставничество
* Скоростное наставничество
* Флэш-наставничество
* Саморегулируемое наставничество
* Реверсивное наставничество
* Командное наставничество
* Онлайн наставничество

**Традиционная модель (индивидуальная форма)** - предполагает персонифицированное сопровождение наставником сопровождаемого, с учетом индивидуальных профессиональных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе запланированной совместной деятельности, поощрять достижения начинающего педагога. Практика показывает, что программы развития молодых педагогов (например, «школа молодого педагога») в сочетании с наставничеством позволяют более полно раскрыть их способности и остаться работать в ОО.

**Реверсивное наставничество** (ReverseMentoring) – подобно традиционному наставничеству, эта модель предполагает взаимодействие между двумя педагогами. Но при этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам педагога, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

**Групповое наставничество** (GroupMentoring)- сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы сопровождаемых, обладающих общим или сходным профессиональным дефицитом. Групповая форма используется в случае, когда в организации не имеется требуемого количества наставников. В такой ситуации можно применять модель, в которой один наставник работает с группой из 2–4–6 подопечных одновременно. Непосредственное общение происходит периодически (один или два раза в месяц). Однако следует учитывать, что недостаток личного общения может неблагоприятно сказаться на мотивации подопечных и, как следствие, ожидаемых результатах. Поэтому рекомендуется сочетать групповое наставничество с другими его формами.

**Взаимное наставничество** (peer) - организация взаимной поддержки сопровождаемых, обладающих разными типами профессиональных дефицитов.

**Скоростное наставничество** (SpeedMentoring) – это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого профессионального уровня или заместителем директора (методистом) с целью построения взаимоотношений с другими педагогами, объединенными общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным профессиональным опытом, а также наладить отношения наставник – подопечный («равный – равному»).

**Флэш-наставничество** (FlashMentoring) – это новая концепция наставничества, суть которой состоит в следующем. Педагоги, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим опытом по профессиональному развитию и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Наставники и подопечные подбираются практически без критериев, причем последние могут запросить резюме нескольких наставников, чтобы сопоставить их качества и возможности. После того как подопечному назначается наставник, они могут после первой личной встречи принять решение о прекращении отношений. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества.

**Флэш-наставничество** имеет множество модификаций. Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (сопровождаемый, подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов. Последовательное флэш-наставничество: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например, еженедельно в течение месяца.

**Саморегулируемое наставничество** (Self- DirectedMentoring) – состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные педагоги добровольно предлагают себя в список наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль. При этом педагог, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним. Саморегулируемое наставничество может с успехом применяться как один из инструментов профессионального саморазвития педагогов. Инициатива и ответственность – это признаки того, что наставник готов добровольно прикладывать усилия к развитию подопечного, который, в свою очередь, стимулирует наставника к саморазвитию.

**Командное наставничество** (TeamMentoring) – помогает в короткие сроки осуществить подготовку ближайших преемников руководителей. Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним или группой подопечных, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности. Это самая сложная в реализации модель наставничества, но ее применение для решения задач подготовки будущих руководителей может обеспечить лучшие результаты, чем какая-либо другая. Такую модель можно применить к подготовке руководителей профессиональных объединений.

**Краткосрочное или целеполагающее наставничество** (Short-TermorGoal-OrientedMentoring). Наставник и сопровождаемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей. Проблема состоит в нехватке личного общения, поэтому данная модель не подходит для новых педагогов, нуждающихся в более тесном взаимодействии с наставником, но может быть с успехом применена, если подопечный уже имеет опыт работы и его профессиональное развитие может быть переведено в область саморазвития.

**Виртуальное наставничество** (VirtualMentoring) – использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн сервисы социальных сетей и профессиональных сообществ практиков в системе развития персонала. Такая модель может применяться, когда наставник и его подопечный не имеют возможности часто встречаться лично, но, как и для дистанционного обучения, личное общение должно обязательно состояться, чтобы участники процесса смогли общаться без посредничества интернет-технологий.

**Онлайн** - поддержка сопровождаемых, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т.д.).

**Ситуационное наставничество** (SituationalMentoring) - подразумевает предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда сопровождаемый педагог нуждается в указаниях и рекомендациях. Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Вместе с тем, нельзя упускать из виду, что наставник, по определению занимающий более высокое положение, и его подопечный могут испытывать трудности в налаживании взаимоотношений из-за различий в статусе и принадлежности к разным поколениям, если таковые имеются.

**Партнерское наставничество** (PeerMentoring) – оба участника программы наставничества находятся в сходном положении, как в ситуационной модели. Эта модель может быть реализована в двух формах. **Первый вариант:** друг с другом взаимодействуют пары молодых сотрудников, один из которых уже имеет небольшой опыт работы в данной организации и становится наставником, а другой – выпускник - только приступает к работе (сопровождаемый). Такая модель очень эффективна в плане привлечения и закрепления молодых педагогов в ОО в сочетании с программами повышения квалификации. Однако опыта и компетентности начинающего наставника для более глубокого развития подопечного недостаточно, поэтому необходимо программу наставничества дополнять другими формами. **Второй вариант** основан на взаимодействии двух сотрудников, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной профессиональной области, которые требуются другому педагогу.

**В основе взаимодействиясоблюдаютсяпринципы доверия, открытости, взаимодействия, эмпатии.**

**Доверие**

Важнейший принцип взаимодействия в субъект-субъектных отношениях – это доверие. Доверие друг к другу позволяет участникам чувствовать себя комфортно и раскрываться перед друг другом.

**Открытость и честность**

Открытость – это способность непредвзятого, без предположений и стереотипов, слушать и понимать точку зрения другого участника. Открытость в отношениях помогает избежать конфликтов и неправильных решений, так как позволяет участникам выслушивать и учитывать мнения друг друга.

**Взаимодействие**

Субъект-субъектные отношения быстро развиваются только в том случае, если участники активно и взаимодействуя работают над достижением общей цели. Взаимодействие может включать в себя обмен знаниями, опытом, идеями, поддержку друг друга и сотрудничество.

Взаимодействие в команде помогает раскрыть потенциал каждого участника.

Открытость в коммуникации позволяет более эффективно работать над достижением общих целей.

**Эмпатия**

Эмпатия – способность понимать и чувствовать эмоции другого человека. Важно учитывать, что каждый участник взаимодействия уникален, со своими потребностями, ожиданиями и приоритетами. Эмпатия поможет учитывать потребности друг друга и заботиться о качественном взаимодействии.

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

**Эффективность наставнической деятельности прослеживается через следующие показатели:**

- количество наставников-педагогов;

- количество наставляемых одарённых детей;

- динамика участия одарённых детей в конкурсных мероприятиях;

- динамика результативности участия в конкурсных мероприятиях.

Программы наставничества реализуются на основании групповых и индивидуальных видов деятельности:

- включение школьников в волонтерское сопровождение мероприятий;

- организация участия в добровольческих акциях;

- разработка и реализация социальных проектов;

 - организация профессиональных проб и профориентационной деятельности;

 - организация ролевых игр/ситуаций.

**Результаты работы:**

Важнейшей формой работы с одаренными учащимися являются олимпиады. Для подготовки учащихся к олимпиадам используется индивидуальный подход, корректное выстраивание образовательной траектории развития для каждого участника олимпиады. Итоги предметных олимпиад свидетельствуют о сложившейся в последние годы системе подготовки учащихся, целенаправленной работе педагогов по выявлению и подготовке одарённых детей.

**Выводы.** На основании достигнутых результатов можно сделать вывод о том, что наставническая деятельность в образовательной организации ведется целенаправленно и достаточно эффективно. Работа по программе наставничества способствует ускорению процесса передачи социального опыта, развитию новых компетенций, становлению полноценной личности.

**Рекомендации:**

-продолжить реализацию целевой модели наставничества в 2024/25 уч. г.;

-активизировать участие школьников и педагогов в наставнической деятельности;

-наставникам разработать планы индивидуальной работы с наставляемыми с учетом их потребностей