**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 14
г. НАЗАРОВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ»**

**662200 г. Назарово, ул. Кузнечная 8, тел. (39155) 7-01-80, Е-mail:** [**mou14@nazarovo.krskcit.ru**](mou14%40nazarovo.krskcit.ru)

Согласовано: Утверждаю:

Педагогическим советом Директор:

Протокол № 1 от 30.08.2024 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Ю. Колотий

Приказ № 01-04-64/3 от 03.09.2024

**Программа наставничества МБОУ«СОШ 14»**

**1. Пояснительная записка**

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

* Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ«Об образовании в Российской Федерации»;
* Распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительнымобщеобразовательными программамсреднегопрофессиональногообразования, в томчислес применениемлучшихпрактикобменаопытоммеждуобучающимися»;
* Письмом Минпросвещения от 23.01.2020 №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
* Приказом Комитета образования и науки Красноярского края от 29.01.2021 № 351 «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 на территории Красноярского края»;
* Уставом МБОУ«СОШ 14».

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

Целью реализации Программы 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 шести лет, педагогических работников (далее –педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ«СОШ 14».

Задачи Программы:

* Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
* Разработка и реализация моделей наставничества в МБОУ«СОШ 14»;
* Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
* Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
* Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
* Проведение внутреннего мониторинга реализациии эффективности программ наставничества в школе;
* Формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
* Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

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

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.

**2. Структура управления реализацией Программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ответственный исполнитель** | **Направления деятельности** | **Сроки исполнения** |
| Директор | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.
2. Разработка целевой модели наставничества.
3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.
4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.
5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.
6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества
 | Сентябрь |
| Куратор Программы | 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 эффективности целевой модели наставничества
 | Сентябрь |
| Наставники | 1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития.
2. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик».
3. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».
4. Реализация формы наставничества «Студент–ученик»
 | В течение всего периода |
| Педагог-психолог | Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи | В течение всего периода |
| Наставляемые | Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником | В течение всего периода |

**3. Этапы реализации Программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска Программы | 1. Создание благоприятных условий для запуска Программы.
2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
3. Выбор аудитории для поиска наставников.
4. Информирование и выбор форм наставничества.
5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы
 | Дорожная карта реализации наставничества |
| Формирование базы наставляемых | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией
 | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.
2. Обучение наставников для работы с наставляемыми
 | Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.
2. Внесение сложившихся пар в базу куратора
 | Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы |
| Организация хода наставнической Программы | 1. 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 | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.
2. Публичное подведение итогов и популяризация практик.
3. Подведение итогов Программы
 | Лучшие практики наставничества.Поощрение наставников |

**4. Кадровые условия реализации Программы**

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

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 самореализациии самосовершенствования наставляемого.

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.

Реализация 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 сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

* Проявивших выдающиеся способности;
* Демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
* с ограниченными возможностями здоровья;
* попавших в трудную жизненную ситуацию;
* имеющих проблемы с поведением;
* не принимающих участия в жизни школы, отстраненных от коллектива. 

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

* молодых специалистов;
* находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
* находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
* желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ- компетенциями и т. д.

База наставников формируется из:

* 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;
* ветеранов педагогического труда.

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

**5. Формы наставничества МБОУ«СОШ 14»**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ«СОШ 14», Программа предусматривает две формы наставничества: «Ученик –ученик», «Учитель –учитель».

**5.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»**

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

Задачи:

1. Помощь в реализации и 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 коммуникации внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемый 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 творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защит их прав.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| * Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления;
* ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты;
* 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
 | * Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива;
* Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов
 |

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма** | **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 |

Механизм реализации

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме«Ученик –ученик» | Ученическая конференция |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором |
| Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначается куратором |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, 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 школьному сообществу | Поощрение на ученической конференции |

**5.2. Форма наставничества «Учитель –учитель»**

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, 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 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.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в школе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| * Опытныйпедагог, имеющийпрофессиональныеуспехи (победительразличныхпрофессиональныхконкурсов, авторучебныхпособийи материалов, ведущийвебинарови семинаров);
* опытныйпедагогодногои того жепредметногонаправления, чтои молодойучитель, способныйосуществлятьвсестороннююметодическуюподдержкупреподаванияотдельныхдисциплин;
* педагог, склонныйк активнойобщественнойработе, лояльныйучастникпедагогическогои школьногосообществ;
* педагог, обладающийлидерскими, организационнымии коммуникативныминавыками, хорошоразвитойэмпатией
 | * Молодойспециалистс опытомработыот 0 до 3 лет, испытывающийтрудностис организациейучебногопроцесса, с взаимодействиемс обучающимися, другимипедагогами, родителями;
* специалист, находящийсяв процессеадаптациина новомместеработы, которомунеобходимополучатьпредставлениео традициях, особенностях, регламентеи принципахобразовательнойорганизации;
* педагог,находящийсяв состоянииэмоциональноговыгорания, хроническойусталости
 |

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма** | **Цель** |
| «Опытный педагог –молодой специалист» | Поддержкадляприобретениянеобходимыхпрофессиональныхнавыкови закрепленияна местеработы |
| «Опытный классный руководитель –молодой специалист» | Поддержкадляприобретениянеобходимыхпрофессиональныхнавыковв работес класснымколлективоми закрепленияна местеработы |
| «Лидер педагогического сообщества –педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемойс профессиональнойпомощьюпо приобретениюи развитиюпедагогическихталантови инициатив |
| «Педагог новатор –консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями |
| «Опытный предметник –неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету |

Механизм реализации

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме«Учитель –учитель» | Педагогический совет.Методический совет |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу | Анкетирование. Использование баз наставников |
| Обучение наставников | Обучающий семинар |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемыадаптациии желающихдобровольнопринятьучастиев Программенаставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | Методический совет |
| 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 или методическом совете школы |

**5.3. Форма наставничества «Студент–ученик»**

Цель: успешноеформированиеуученикапредставленийоследующейступениобразования; улучшениеобразовательныхрезультатовимотивации; расширениеметакомпетенций; появлениересурсовдляосознанноговыборабудущейличностной, образовательнойипрофессиональнойтраекторийразвития.

Задачи:

1. Помощьвопределенииличныхобразовательныхперспектив, осознаниисвоегообразовательногоиличностногопотенциала; осознанныйвыбордальнейшихтраекторийобучения.
2. Развитиегибкихнавыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.
3. Укреплениесвязимеждурегиональнымиобразовательнымиорганизациямииповышениепроцентауспешноперешедшихнановыйуровеньобразования, формированиеустойчивогостуденческогоишкольногосообществ.

Ожидаемыйрезультат:

1. Повышениеуспеваемостииулучшениепсихоэмоциональногофонавнутриобразовательнойорганизации.
2. Количественныйикачественныйростуспешнореализованныхобразовательныхикультурныхпроектовобучающихся.
3. Снижениечисласоциальноипрофессиональнодезориентированнныхобучающихся, состоящихнаучетевполицииипсихоневрологическихдиспансерах.
4. Увеличениечислаобучающихся, планирующихстатьнаставникамивбудущемиприсоединитьсяксообществублагодарныхвыпускников.
5. Увеличениечислаобучающихся, поступающихнаохваченныепрограммаминаставничестванаправленияподготовки.

Характеристика участников

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| * Ответственный, социальноактивныйстудентсвыраженнойгражданскойиценностнойпозицией, мотивированныйксамосовершенствованиюипреобразованиюокружающейсреды;
* участникобразовательных, спортивных, творческихпроектов;
* увлекающийсяиспособныйпередатьсвою«творческуюэнергию» иинтересыдругим;
* образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности
 | * Пассивный. Низкомотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества;
* активный. Мотивированныйкполучениюбольшегообъемаинформацииокарьерныхиобразовательныхвозможностяхученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения
 |

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма** | **Цель** |
| «Студент–неуспевающий ученик» | Поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины |
| «Студент-лидер– равнодушный ученик» | Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков.Мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество |
| «Равный– равному» | Обмен навыками. Например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый–креативным.Взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность |
| «Студент – ученик–автор проекта» | Совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки |

Механизм реализации

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме«Студент –ученик» | Ученическая конференция |
| Отбор наставников из числа активных выпускников– студентов вузов | Анкетирование. Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучениепроводитсякураторомпрограммынаставничествапринеобходимости |
| Отбор учащихся:* имеющих проблемы с учебой;
* немотивированных;
* не умеющих строить свою образовательную траекторию;
* с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы
 | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | Личные встречи или групповая работа в формате«быстрых встреч» |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых | Определение образовательной траектории |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации Программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | Поощрение наставляемого на ученической конференции |

**6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы**

МониторингпроцессареализацииПрограммынаставничествапредполагаетсистемусбора, обработки, храненияи использованияинформациио Программенаставничестваи/илиотдельныхее элементах.

Организациясистематическогомониторингапрограммнаставничествадаетвозможностьчеткопредставлять, как происходит процесс наставничества, какиепроисходятизмененияво взаимодействияхнаставникас наставляемым (группой наставляемых), а такжекаковадинамикаразвитиянаставляемыхи удовлетворенностинаставникасвоейдеятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

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».

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. Оценкаэффективностии полезностиПрограммыкакинструментаповышениясоциальногои профессиональногоблагополучиявнутриобразовательнойорганизациии сотрудничающихс нейорганизацийилииндивидов.

Задачи мониторинга:

* Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
* Обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
* Контроль хода Программы наставничества;
* Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
* Определение условий эффективной Программы наставничества;
* Контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытыевопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

* мотивационно-личностныйи профессиональныйростучастниковпрограммынаставничества;
* развитиеметапредметныхнавыкови уровнявовлеченностиобучающихсяв образовательнуюдеятельность;
* 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, можновыдвинутьпредположениео наличииположительнойдинамикивлиянияпрограммнаставничествана повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а такжео наиболеерациональнойи эффективнойстратегиидальнейшегоформированияпар«наставник–наставляемый».

Процесс мониторинг 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.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

**Показатели эффективности реализации Программы наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Проявление** |
| **Проявляетсяв полноймере,****2 балла** | **Частичнопроявляется,****1 балл** | **Не проявляется,****0 баллов** |
| Оценкапрограммынаставничествав организации  | Соответствиенаставническойдеятельностицелии задачам, по которымонаосуществляется |  |  |  |
| Оценкасоответствияорганизациинаставническойдеятельностипринципам, заложеннымв программе |  |  |  |
| Соответствиенаставническойдеятельностисовременнымподходами технологиям |  |  |  |
| Наличиекомфортногопсихологическогоклиматав организации |  |  |  |
| Логичностьдеятельностинаставника, пониманиеим ситуациинаставляемогои правильностьвыбора основногонаправлениявзаимодействия |  |  |  |
| Определениеэффективностиучастниковнаставническойдеятельностив организации | Степеньудовлетворенностивсехучастниковнаставническойдеятельности |  |  |  |
| Уровеньудовлетворенностипартнеровот взаимодействияв наставническойдеятельности |  |  |  |
| Измененияв личностинаставляемого | Активностьи заинтересованностьв участиив мероприятиях, связанныхс наставническойдеятельностью |  |  |  |
| Степеньприменениянаставляемымиполученныхот наставниказнаний, уменийи опытав профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активнаягражданскаяпозиция |  |  |  |

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменениякачественныхи количественныхпоказателейсоциальногои профессиональногоблагополучия, расхождениямеждуожиданиямии реальнымирезультатамиучастниковПрограммынаставничества.

По результатам мониторинга можно:

* оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
* определитьстепеньэффективностии полезностипрограммыкакинструментаповышениясоциальногои профессиональногоблагополучиявнутриорганизации;
* выдвинутьпредположениео наиболеерациональнойи эффективнойстратегииформированияпар«наставник–наставляемый»;
* спрогнозироватьдальнейшееразвитиенаставническойдеятельностив школе.

**7. Критерии эффективности работы наставника**

Результатомправильнойорганизацииработынаставниковбудетвысокийуровеньвключенностинаставляемыхво все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставниково тносятся:

* повышениеуспеваемостии улучшениепсихоэмоциональногофонавнутрикласса (группы) и образовательнойорганизации;
* численныйростпосещаемоститворческихкружков, объединений, спортивныхсекций;
* количественныйи качественныйростуспешнореализованныхобразовательныхи творческихпроектов;
* снижениечислаобучающихся, состоящихна учетев полициии психоневрологическихдиспансерах;
* снижениечислажалобот родителейи педагогов, связанныхс социальнойнезащищенностьюи конфликтамивнутриколлективаобучающихся.

**8. 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.

1. Организацияи проведениефестивалей, форумов, конференцийнаставниковна школьномуровне.
2. Выдвижениелучшихнаставниковна конкурсыи мероприятияна муниципальном, региональноми федеральномуровнях.
3. Проведениешкольногоконкурсапрофессиональногомастерства«Наставникгода», «Лучшаяпара», «Наставник+».
4. Созданиеспециальнойрубрики«Нашинаставники»на школьномсайте.
5. Созданиена школьномсайтеметодическойкопилкис программаминаставничества.
6. Доскапочета«Лучшиенаставники».
7. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
8. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
9. Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

**9. Дорожная карта внедрения Программы наставничества в МБОУ«Средняя школа № 1»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Мероприятие** | **Сроки** | **Ответственный** |
| 1 | Информированиепедагогическогосообществаобразовательнойорганизациио реализацииПрограммынаставничества | Сентябрь | Директор, заместительдиректорапо УВР, заместительдиректорапо ВР |
| 2 | Информированиеродительскогосообществао планируемойреализацииПрограммынаставничества | Сентябрь | Директор, заместительдиректорапоУВР, заместительдиректорапоВР |
| 3 | Встречас сообществомвыпускникови/илипредставителямирегиональныхорганизацийи предприятийс цельюинформированияо реализацииПрограммынаставничества | Октябрь | Директор, заместительдиректорапоУВР, заместительдиректорапоВР, классныеруководители |
| 4 | Встречас обучающимисяобразовательнойорганизациис информированиемо реализуемойПрограмменаставничества | Октябрь | Заместительдиректорапо УВР, заместительдиректорапо ВР, классныеруководители |
| 5 | Проведениеанкетированиясредиобучающихся/педагогов, желающихпринятьучастиев Программенаставничества. Сборсогласийна сбори обработкуперсональныхданныхот совершеннолетнихучастниковпрограммы | Октябрь | Кураторпрограммы, руководителиШМО, классныеруководители |
| 6 | Сбордополнительнойинформациио запросахнаставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьихлиц: классныйруководитель, психолог, соцработник, родители. Сборсогласийна сбори обработкуперсональныхданныхот законныхпредставителейнесовершеннолетнихучастников | Октябрь | Кураторпрограммы, классныеруководители, педагог-психолог, социальныйпедагог |
| 7 | Анализполученныхот наставляемыхи третьихлицданных. Формированиебазынаставляемых | Октябрь | Кураторпрограммы |
| 8 | Выборформи программнаставничестваисходяиз потребностейшколы | Октябрь | Кураторпрограммы, руководителиШМО, классныеруководители |
| 9 | Оценкарезультатовучастников-наставляемыхпо заданнымпараметрам, необходимымдлябудущегосравненияи мониторингавлиянияпрограммна всехучастников | Февраль | Кураторпрограммы, руководителиШМО, классныеруководители |
| 10 | Проведениеанкетированиясредипотенциальныхнаставников, желающихпринятьучастиев Программенаставничества. Сборсогласийна сбори обработкуперсональныхданных | Октябрь | Кураторпрограммы, руководителиШМО, классныеруководители |
| 11 | Анализзаполненныханкетпотенциальныхнаставникови сопоставлениеданныхс анкетаминаставляемых | Октябрь | Кураторпрограммы |
| 12 | Формированиебазынаставников | Октябрь | Кураторпрограммы |
| 13 | Оценкаучастников-наставниковпо заданнымпараметрам, необходимымдлябудущегосравненияи мониторингавлиянияпрограммна всехучастников | Октябрь | Кураторпрограммы |
| 14 | Проведениесобеседованияс наставниками (в некоторыхслучаяхс привлечениемпсихолога) | Октябрь | Кураторпрограммы |
| 15 | Поискэкспертови материаловдляпроведенияобучениянаставников | Октябрь | Кураторпрограммы |
| 16 | Обучениенаставников | Октябрь | Кураторпрограммы |
| 17 | Организациягрупповойвстречинаставникови наставляемых | Октябрь | Кураторпрограммы |
| 18 | Проведениеанкетированияна предметпредпочитаемогонаставника/наставляемогопослезавершениягрупповойвстречи | Октябрь | Кураторпрограммы |
| 19 | Анализанкетгрупповойвстречии соединениенаставникови наставляемыхв пары | Октябрь | Кураторпрограммы |
| 20 | Информированиеучастниково сложившихсяпарах/группах. Закреплениепар/группраспоряжениемруководителяобразовательнойорганизации | Октябрь | Заместительдиректорапо УВР, кураторпрограммы |
| 21 | Проведениепервой, организационной, встречинаставникаи наставляемого | Октябрь | Кураторпрограммы, наставники |
| 22 | Проведениевторойпробнойрабочейвстречинаставникаи наставляемого | Октябрь | Кураторпрограммы, наставники |
| 23 | Проведениевстречи-планированиярабочегопроцессав рамкахПрограммынаставничествас наставникоми наставляемым | Октябрь | Кураторпрограммы, наставники |
| 24 | Регулярныевстречинаставникаи наставляемого | Ноябрь–май | Наставники |
| 25 | Срокисбораобратнойсвязиот участниковПрограммынаставничества | Май | Кураторпрограммы |
| 26 | Проведениезаключительнойвстречинаставникаи наставляемого | Май | Наставники |
| 27 | Проведениегрупповойзаключительнойвстречивсехпари группнаставникови наставляемых | Май | Наставники |
| 28 | Анкетированиеучастников. Проведениемониторингаличнойудовлетворенностиучастиемв Программенаставничества | Май | Кураторпрограммы |
| 29 | Приглашениена торжественноемероприятиевсехучастниковПрограммынаставничества, их родных, представителейорганизаций-партнеров, представителейадминистрациимуниципалитета, представителейиныхобразовательныхорганизацийи некоммерческихорганизаций | Июнь | Директор, заместительдиректорапоУВР, заместительдиректорапоВР |
| 30 | Проведениеторжественногомероприятиядляподведенияитоговпрограммынаставничестваи награждениялучшихнаставников | Июнь | Директор, заместительдиректорапоУВР, заместительдиректорапоВР |
| 31 | ПроведениемониторингакачествареализацииПрограммынаставничества | Июнь | Кураторпрограммы |
| 32 | Оценкаучастниковпо заданнымпараметрам, проведениевторого, заключительного, этапамониторингавлиянияпрограммна всехучастников | Июнь | Кураторпрограммы |
| 33 | Оформлениеитогови процессовсовместнойработыв рамкахПрограммынаставничествав кейсы | Июнь | Кураторпрограммы |
| 34 | ПубликациярезультатовПрограммынаставничества, лучшихнаставников, кейсовна сайтахобразовательнойорганизациии организаций-партнеров | Июнь | Кураторпрограммы |
| 35 | Внесениеданныхоб итогахреализацииПрограммынаставничествав базунаставникови базунаставляемых | Июнь | Кураторпрограммы |