**ПРИНЯТО УТВЕРЖДЕНО педагогическим советом школы приказом директора школы**

Протокол от «13» марта 2023 года №5 от «14» марта 2023 года № 44

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Танавская

**Программа наставничества**

**МБОУ Дорогобужская СОШ №1**

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»;  указом Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 "О

проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника"

 распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-

р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики

Российской Федерации на период до 2025 года»;  распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-

145 «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»;

 письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

 Законом Смоленской области от 31.10.2013 N 122-з "Об образовании в Смоленской области" (ред. от 29.09.2021)

 [Методические рекомендации п](https://www.beluo31.ru/wp-content/uploads/2022/06/metodicheskie-rekomendacii-ot-21-dekabrya-2021.pdf)о разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

 [Приказ Департамента Смоленской области по образованию и науке от 15.03.2022 № 235-ОД "Об утверждении Положения о с](https://smolmetod2017.admin-smolensk.ru/files/594/prikaz-235.pdf)истеме наставничества педагогических работников [образовательных организаций Смоленской области»](https://smolmetod2017.admin-smolensk.ru/files/594/prikaz-235.pdf)

Настоящая программа наставничества сформирована для усиления эффективности педагогической деятельности в контексте наставничества как одного из максимально актуальных феноменов образования, играющего ключевую роль в МБОУ Дорогобужская СОШ №1. Образовательная политика школы в целом, ориентирована на контекстное образование обучающихся, на целенаправленное и планомерное формирование у них функциональной грамотности.

Эта мысль логично переплетается со словами Президента РФ: "Институт наставничества давно работает в России, однако власти постараются шире применять его не только в профессиональной среде, но и в школах." Владимир Путин сообщил об этом на международной конференции AI Journey, проходившей 11.11. 2021. В настоящее время эти планы активно внедряются в образовательную политику государства, выделяя **актуальность** реализации данной Программы в рамках социального заказа.

В 2022 году 1 сентября, на встрече с калининградскими школьниками, Президент заявил: ""Наставничество в широком смысле слова сопровождает нас всю жизнь и начинается с наших родителей. Причем это наставничество - не профессиональное, а морально-нравственное, и оно передается не нравоучениями, а личным примером. Это чрезвычайно важная вещь, мы даже не осознаем этого. Мы просто ведем себя так, как люди, которые нас окружают и которые являются авторитетом для нас. И это, прежде всего, наши родители, бабушки, дедушки."

Исходя из этого, создаются новые ориентиры образовательных технологий, которые предусматривают стирание граней между семьей и школой в плане воспитания детей и подростков. Наставничество – тот механизм, который способен успешно ответить на поставленный запрос современности.

**Актуальность** наставничества с точки зрения участников образовательного процесса заключается в том, что каждая сторона получает полезные для себя качества. В частности, наставник прокачивает имеющиеся навыки, усиливает владение компетенциями и качественно трансформирует положительные характеристики личности. Наставляемый приобретает тот опыт, за которым он обратился к наставнику и формирует желаемые компетенции под руководством более опытного субъекта деятельности.

Как следует из данных исследования, проведенного в 2019 г. Научноисследовательским центром социализации и персонализации образования детей (ФИРО РАНХиГС) учителя всех возрастных групп, независимо от стажа работы, в той или иной мере нуждаются в персонифицированном методическом сопровождении.

Безусловно, подобную необходимость более всего испытывают:

* молодые педагоги до 25 лет;
* учителя без педагогического образования и прошедшие курсы профессиональной переподготовки.

При этом 62,7% педагогических работников считают необходимым институт наставничества; 19,7% учителей признали, что нуждаются в наставнике, а 25,9% готовы стать наставниками для своих коллег. Таким образом, наставничество, по своей сути, может стать важнейшим инструментом кадровой политики, решающей немаловажные вопросы, связанные как с адаптацией молодых коллег, так и с профессиональным выгоранием учителей со стажем.

Не менее востребовано наставничество в среде обучающихся, имеющих равные права, но различные способности и возможности самореализации в рамках образовательного процесса. Именно поддержка более опытного человека поможет разрешить возникающие затруднения и внутренние противоречия.

Данная Программа максимально отражает суть наставничества как процесса, эффективно реализуемого в МБОУ Дорогобужская СОШ №1. Она содержит полноценный комплекс мероприятий, включающий в себя формирующие их действия, направленные на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения ожидаемых результатов. Полученные результаты отражают фактическую сторону критериальной оценки, то есть выражаются в конкретных формах, имеющих измеримые параметры и точные характеристики.

**Целью** реализации Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее – педагоги) МБОУ Дорогобужская СОШ №1 в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Категории участников реализации Программы в МБОУ Дорогобужская СОШ №1, следующие:  **наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

 **наставляемый** (лицо, в отношении которого осуществляется наставничество) – 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;

**руководитель** МБОУ Дорогобужская СОШ №1 **куратор наставнической деятельности в** МБОУ Дорогобужская СОШ №1 – сотрудник образовательной организации, который отвечает за внедрение и организацию программы;



**родители (законные представители) обучающихся**; **выпускники** МБОУ Дорогобужская СОШ №1;



**участники бизнес-сообщества**, в том числе – работодатели, представители образовательных организаций, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

В роли наставляемых субъектов Программы могут выступить лица, испытывающие потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций. В их числе могут быть:  обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника;

 педагогические работники, вновь принятые на работу в МБОУ

Дорогобужская СОШ №1;  педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника. Наставниками могут быть:

учащиеся; выпускники; родители (законные представители) обучающихся; педагоги и иные должностные лица образовательной организации.



Наставничество может осуществляться исключительно на добровольной основе вкупе с наличием у субъекта наставничества соответствующих компетенций. Перечень таких компетенций предложен в Приложении № 1. Для участия в наставничестве требуется подача заявления по установленной форме, представленной в Приложении № 2

Для достижении поставленной цели решались следующие основные **задачи Программы:**

 улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

 подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;

 раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

 обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

 формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

 ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

 сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБОУ Дорогобужская СОШ №1 и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

 создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующего в наставнической

деятельности;

 выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

 формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБОУ Дорогобужская СОШ №1, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.3. Планируемые результаты реализации программы наставничества:  успешная адаптация, активная социализация обучающегося в новом учебном коллективе;

 повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности, стажировках;

 развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной

самостоятельной деятельности;

формирование активной гражданской позиции наставляемого; позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;



 построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов.

В Программе используются следующие **понятия и термины**.

**Наставничество** – сформированная на базе МБОУ Дорогобужская СОШ №1 технология передачи опыта, знаний, способов выработки специальных навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через формальное и неформальное общение между наставником и наставляемым, нацеленное на формирование адаптивности наставляемого и основанное не на подчинении, а на равноправном партнерстве.

**Форма наставничества** – выбранный МБОУ Дорогобужская СОШ №1 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 (планируемых) результатов.

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и способов деятельности, необходимых для реализации программ наставничества в МБОУ Дорогобужская СОШ №1.

**Методология наставничества** – методологически грамотно и непротиворечиво оформленная система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями МБОУ Дорогобужская СОШ №1 и ее практическим опытом, позволяющая аккумулировать и транслировать опыт взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** – практика, которая применяется в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым, посредством которой можно точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью использования особых приемов ведения диалога. Применяется для установления доверительных отношений между наставником и наставляемым.

**Метакомпетенции** – полученные самостоятельно новые навыки и компетенции.

**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.

Из процедуры наставничества, транслируемой в МБОУ Дорогобужская СОШ №1, можно выделить **4 разновидности**, на основании выраженного приоритетного качества, являющегося ведущим принципом при реализации Программы. Они подразделяются:

1. **По временным характеристикам** и могут быть: систематическими (организованными на постоянной основе), периодическими (с дискретным типом взаимодействия), ситуационными (кратковременными).
2. **По уровню формализации** разделяются на оформленные официально и действующие по правилам, установленным МБОУ Дорогобужская СОШ №1, а также – аналогичные, но неформальные отношения между коллегами и обучающимися, которые сформировались на фоне развития культуры наставничества в целом.
3. **По содержанию деятельности** – в соответствии со спецификой правил и ценностных ориентиров, встроенных в основание наставничества, разделяются: на корпоративное (адаптационное), ориентированное на передачу ценностей и традиций сложившихся в МБОУ Дорогобужская СОШ №1, на социально-психологическое, выступающее поддержкой для молодых и находящихся на грани профессионального выгорания, учителей.
4. **По количеству участников** – на индивидуальные и групповые формы наставничества.

1. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ответственный исполнитель** | **Направления деятельности** | **Сроки исполнения** |
| Директор | Разработка локальных нормативных документов МБОУ Дорогобужская СОШ  №1,  необходимых для внедрения Программы, их утверждение.  Разработка целевой модели наставничества в МБОУ Дорогобужская СОШ №1". Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.  Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.  Материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества в МБОУ  Дорогобужская СОШ №1 | Сентябрь декабрь 2023 |
| Куратор  Программы | Формирование базы наставников и наставляемых.  Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). | В течение всего периода |
| **Ответственный исполнитель** | **Направления деятельности** | **Сроки исполнения** |
|  | Контроль по внедрению целевой модели наставничества в МБОУ Дорогобужская СОШ №1. Контроль по реализации программ наставничества.  Мониторинг оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.  Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы.  Анализ качества и уровня эффективности реализуемой целевой модели  наставничества |  |
| Наставники | Разработка и поэтапная реализация индивидуальных планов развития наставляемых в МБОУ Дорогобужская СОШ №1. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик».  Реализация формы наставничества  «Учитель – учитель». | В течение всего периода |
| Педагогпсихолог | Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторинг результатов удовлетворенности работой наставника и наставляемого, консультативная помощь | В течение всего периода |
| Наставляемые | Решение поставленных задач при посредстве наставника | В течение всего периода |

1. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для | Создание благоприятных условий для запуска Программы в образовательном | Дорожная карта реализации |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| запуска  Программы | учреждении МБОУ Дорогобужская СОШ №1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников.  Информирование и выбор форм наставничества.  На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации  Программы | 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 | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем |
|  | гражданской позицией |  |
| Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников МБОУ Дорогобужская СОШ №1, подходящих для конкретной  Программы. | Заполненные анкеты в письменной свободной форме |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
|  | Обучение наставников для работы с наставляемыми | всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения |
| Формирование наставнических пар/групп | Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых, организованная МБОУ Дорогобужская СОШ №1".  Внесение сложившихся пар в базу куратора | Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках  Программы |
| Организация хода  наставнической Программы | Выявление целесообразных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Их внедрение в работу.  Проведение поэтапной адаптации и наставнической деятельности в рамках следующих форматов: встречазнакомство; пробная рабочая встреча; совместное планирование; комплекс последовательных встреч, нацеленных на передачу опыта;  итоговая встреча | 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 | Подведение итогов работы каждой пары/группы.  Публичное подведение итогов и популяризация практик. Подведение итогов Программы | Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников |

1. КАДРОВЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В целевой модели наставничества в МБОУ Дорогобужская СОШ №1 выделяются три разновидности субъектов, играющих следующие **главные роли**:

**Куратор** – сотрудник образовательной организации МБОУ Дорогобужская

СОШ №1, отвечающий за организацию и реализацию всего цикла Программы наставничества.

**Наставник** – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении такого личностного и профессионального жизненного результата, который является желаемым для наставляемого. И, который, при этом, способен и готов поделиться имеющимся и ранее наработанным опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** – такой участник Программы, который через взаимодействие с наставником и его помощь, решает собственные жизненные задачи, получает ответы на личные и профессиональные вопросы, приобретает новый опыт, основанный на новых навыках и компетенциях.

Реализация Программы в МБОУ Дорогобужская СОШ №1 происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется следующими сотрудниками образовательного учреждения:

* директором школы;
* куратором;
* педагогами;
* классными руководителями;
* 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 МБОУ Дорогобужская СОШ №1 может меняться в зависимости от потребностей школы и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Для реализации целевой модели наставничества значительным потенциалом обладает Центр «Точка роста», на базе которого применяются различные формы взаимодействия наставника и наставляемого.

5. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ Дорогобужская СОШ №1

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Дорогобужская СОШ №1, Программа предусматривает три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

5.1. 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 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 защита их прав.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Используя возможности центра «Точка роста», на каждого ученика-наставника может приходиться несколько наставляемых, которым важен личный пример сверстника, эффективная коммуникация, психоэмоциональная поддержка, поддержка личных креативных идей. Сопровождение наставнических групп и пар осуществляется как в урочной, так и во внеурочной деятельности.

**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 | Социально или ценностнодезориентированный 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 |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Возможный участник  всероссийских детско-юношеских организаций и объединений | 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 | Анкетирование  Листы опроса  Использование базы наставляемых |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| сообщество и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества |  |
| 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.).

В рамках работы образовательного центра «Точка роста» при реализации наставничества в форме «**учитель - учитель»** осуществляется введение молодых педагогов в работу Центра, взаимообучение учителей при освоении нового оборудования, проектируется деятельность, основанная на межпредметной интеграции в урочной и внеурочной деятельности. При этом высококвалифицированные педагоги получают возможность не только транслировать собственный опыт, но и определяют для себя новые перспективы саморазвития.

**Характеристика участников**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных  профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров) | Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями |
| Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку  преподавания отдельных дисциплин    Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического  и школьного сообществ | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах  образовательной организации    Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Педагог, обладающий лидерскими, организационными  и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией |  |

**Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма** | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы |
| «Опытный классный руководитель – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив |
| «Педагог-новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями |
| «Опытный предметник – неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету |

**Механизм реализации**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель» | Педагогический совет Методический совет |
| Отбор наставников из числа | Анкетирование |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь  педагогу | Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучающий семинар |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | 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 **«Учитель – ученик»**

**Цель:** успешное формирование у ученика представлений о важности образовательного процесса, в частности – работы над проектом; улучшение образовательных результатов и мотивации; расширение метакомпетенций; появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития. **Задачи:**

1. Помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения.
2. Развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.
3. Укрепление связи между соответствующими звеньями

образовательного процесса.

**Ожидаемый результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации.
2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся.
3. Снижение числа социально и профессионально дезориентированнных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах.
4. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.
5. Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программами наставничества направления подготовки.

Учитывая профориентационные ресурсы деятельности Центра «Точка роста», значительным потенциалом обладает форма наставничества **«учитель — ученик»,** что способствует ранней профориентации и становлению профессионального самоопределения. Центр «Точка роста» имеет дополнительные возможности для осуществления взаимодействия с предприятиями и учреждениями города, включения обучающихся в профессиональную деятельность в рамках различных образовательных проектов.

**Характеристика участников**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Ответственный, социально активный учитель, ведущий проектную деятельность, с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и  преобразованию окружающей среды    Участник образовательных,  спортивных, творческих проектов    Увлекающийся и способный передать свою «творческую  энергию» и интересы другим    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. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения |

**Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма** | **Цель** |
| «Учитель – неуспевающий ученик» | Поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины |
| «Учитель – равнодушный ученик» | Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков Мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество |
| «Учитель – 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 «Учитель – ученик» | Ученическая конференция |
| Отбор наставников из числа педагогов, ведущих проектную деятельность, педагогов организаторов и лидеров | Анкетирование  Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости |
| Отбор учащихся: имеющих проблемы с учебой; немотивированных; не умеющих строить свою | Анкетирование  Листы опроса  Использование базы наставляемых |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| образовательную траекторию;  с особыми образовательными  потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы |  |
| 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 возможность обучения в неформальной обстановке, поощряется посредством стимулирующего фонда | Поощрение наставляемого на ученической конференции, улучшение его успехов в проектной деятельности |

1. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах в МБОУ Дорогобужская СОШ №1.

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 влияния программ на всех участников.

**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.

**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».

Результатом мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

**Задачи мониторинга на 1 этапе:**

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 и МБОУ Дорогобужская СОШ №1 проводится анализ реализуемой Программы наставничества.

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

**ЭТАП 2**

**Задачи 2 этапа** - оценка:

 мотивационно-личностного и профессионального роста участников программы наставничества;

 развития метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

 динамики образовательных результатов с учетом эмоциональноличностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Этап включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

**Результатом** данного этапа мониторинга являются оценка и динамика: развития гибких навыков участников программы;



уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;

 качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

 степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;

 качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлет­воренности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Мониторинг проводится куратором два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

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.

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Проявление** | | |
| **Проявляе**  **тся в полной мере, 2 балла** | **Частично проявляе** **тся,**  **1 балл** | **Не проявл** **яется, 0 баллов** |
| Оценка Программ ы наставнич ества в организа ции | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется |  |  |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям |  |  |  |
| Наличие комфортного психологического климата  в организации |  |  |  |
| Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия |  |  |  |
| Определе ние эффектив ности  участнико в  наставнич еской | Степень удовлетворенности  всех участников наставнической деятельности |  |  |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности |  |  |  |
| **Критерии**  деятельно сти в организа ции | **Показатели** | **Проявление** | | |
| **Проявляе**  **тся в полной мере, 2 балла** | **Частично проявляе** **тся,**  **1 балл** | **Не проявл** **яется, 0 баллов** |
|  |  |  |  |
| Изменени я  в личност и наставляе мого | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью |  |  |  |
| Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция |  |  |  |

**ВЫВОДЫ**

15–18 баллов – оптимальный уровень;



9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Аналитика реализуемой в МБОУ Дорогобужская СОШ №1 Программы наставничества, позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами, полученными участниками Программы наставничества.

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;

 определить степень эффективности и полезности программы как

инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;

 выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;

 спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в

школе.

7. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

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

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

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

 повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;

 численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

 количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

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

 снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

8. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Участники системы наставничества в МБОУ Дорогобужская СОШ №1, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя школы к следующим видам поощрений:

 публичное признание значимости их работы – объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

 размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах школы в социальных сетях;

 благодарственные письма родителям наставников из

числа обучающихся;

 обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат МБОУ Дорогобужская СОШ №1.

Кроме обозначенного, руководство МБОУ Дорогобужская СОШ №1 вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Соответственно результатам анкетирования и мониторинга эффективности наставнической деятельности, 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. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
4. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
5. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
6. Доска почета «Лучшие наставники».
7. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
8. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
9. Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

Приложение 1

Критерии отбора/выдвижения наставников

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

* 1. наличие личного желания стать наставником;
  2. авторитетность в среде коллег и обучающихся;
  3. высокий уровень развития ключевых компетенций: способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

|  |  |
| --- | --- |
| Форма наставничества | Критерии |
| «Ученик – ученик» | активный обучающийся уровня среднего общего  образования, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты;  победитель школьных и региональных олимпиад и  соревнований;  лидер класса (группы) или параллели,  принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность);  возможный участник всероссийских  детскоюношеских организаций или объединений |
| «Учитель – учитель» | опытный педагог, имеющий профессиональные  успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров);  педагог, склонный к активной общественной |
|  | работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества образовательной организации;  обладает лидерскими, организационными и  коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией |
| «Учитель – ученик» | педагог, ведущий курс проектной деятельности, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды;  участник образовательных, спортивных, творческих проектов;  увлекающийся и способный передать свою  «творческую энергию» и интересы другим; образец для подражания в плане межличностных  отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности |

Приложение 2 **Форма заявления кандидата в наставники**

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества МБОУ Дорогобужская СОШ №1 на 20\_\_/\_\_ учебный год.

Контакты кандидата: тел.: E-mail:

К заявлению прилагаю:

1. Согласие родителей (законных представителей) (для наставников из числа обучающихся).

С Положением о программе наставничества МБОУ Дорогобужская СОШ №1 ознакомлен(а).

Дата написания заявления « » 20 г.

Подпись Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ, « » 20 г.

Подпись Расшифровка подписи

Приложение 3 Примерная форма

прикрепления наставника к наставляемому

**Потенциальные участники программы:**

Наставник:

Наставляемый:

Родитель/законный представитель:

**Критерии подбора:**

Предпочтения наставника, наставляемого и/или родителя/законного представителя:

одинаковый пол; общие интересы; совместимость графиков; близость мест проживания; схожесть черт личности;



другие причины совместимости: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Вопросы, вызывающие обеспокоенность:**

**Комментарии:**

**Решение о прикреплении:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_