

ПРИНЯТО
Решением Педагогического совета
МБОУ «СШ №1» г. Десногорска

протокол № 3
от « 15 » 11 2022 г.



УТВЕРЖДЕНО
директор МБОУ «СШ №1»
г. Десногорска

Михеева Ю.В. Михеева
приказ № 636
от « 15 » 11 2022 г.

ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
в МБОУ «СШ №1» Г. ДЕСНОГОРСКА

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая Программа наставничества (далее - Программа) разработана МБОУ «СШ №1» г. Десногорска (далее – Школа) 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 № Р145 «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 по 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 системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области»
- уставом Школы.

Настоящая программа наставничества сформирована для усиления эффективности педагогической деятельности в контексте наставничества как одного из максимально актуальных феноменов образования, играющего ключевую роль в Школе. Образовательная политика школы в целом, ориентирована на контекстное образование обучающихся, на целенаправленное и планомерное формирование у них функциональной грамотности и устойчивых навыков soft skills.

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 11.11.2021г. 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 нравочениями, 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 Школе. 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) Школы в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Категории участников реализации Программы в Школе, 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 Школы;**

- **куратор наставнической деятельности в Школе** - сотрудник образовательной организации, который отвечает за внедрение и организацию программы;

- **родители (законные представители) обучающихся;**

- **выпускники Школы;**

- **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 Школу;

- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

Наставниками могут быть:

- обучающиеся;

- 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 достижения 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 Школе 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 Школы, 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 Школы 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 Школой 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 Школе.

Методология наставничества - методологически грамотно и непротиворечиво оформленная система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями Школы 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 Школе, 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 Школой 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 Школе, на социально-психологическое, выступающее поддержкой для молодых и находящихся на грани профессионального выгорания, учителей.

4. **По количеству участников** - на индивидуальные и групповые формы наставничества.

2. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка локальных нормативных документов Школы, необходимых для внедрения Программы, их утверждение. • Разработка целевой модели наставничества в Школе. • 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 Школе 	Сентябрь-декабрь 2022
Куратор Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Формирование базы наставников и наставляемых. • Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 	В течение всего периода
Наставники	<ul style="list-style-type: none"> • Контроль по внедрению целевой модели наставничества в Школе. • 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 • Разработка и поэтапная реализация индивидуальных планов развития наставляемых в Школе. 	В течение всего периода
	<ul style="list-style-type: none"> • Реализация формы наставничества «Ученик - ученик». • Реализация формы наставничества «Учитель - учитель». • Реализация формы наставничества «Студент - ученик» 	В течение всего периода
Педагог- психолог	<ul style="list-style-type: none"> • 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
--------------	--	-------------------------

3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Создание благоприятных условий для запуска Программы в Школе. • 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 	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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	<ul style="list-style-type: none"> • Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников Школы, подходящих для конкретной Программы. • Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения

Формирование наставнических пар/групп	<ul style="list-style-type: none"> • Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых, организованная Школой. • Внесение сложившихся пар в базу куратора 	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация хода наставнической Программы	<ul style="list-style-type: none"> • 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: встреча-знакомство; 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	<ul style="list-style-type: none"> • Подведение итогов работы каждой пары/группы. • Публичное подведение итогов и популяризация практик. • Подведение итогов Программы. 	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников

4. КАДРОВЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В целевой модели наставничества в Школе выделяются три разновидности субъектов, играющих следующие **главные роли**:

Куратор - сотрудник Школы, 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 Школе 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
- ✓ 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 Школы может меняться в зависимости от потребностей школы и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

5. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ШКОЛЫ

Исходя из образовательных потребностей Школы, 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:

- ✓ Помощь в реализации лидерского потенциала.
- ✓ Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
- ✓ Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
- ✓ Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
- ✓ Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
- ✓ Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемый результат:

- ✓ Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- ✓ Повышение успеваемости в школе.

- ✓ Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
- ✓ Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- ✓ Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- ✓ Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.
- ✓ Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
<p>Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления</p> <p>Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты</p> <p>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований</p> <p>Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы</p> <p>Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений</p>	<p>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</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов</p>

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:

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

Ожидаемый результат:

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

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров)</p>	<p>Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями</p>
<p>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 Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>

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 активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование 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:

✓ Помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения.

✓ Развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.

✓ Укрепление связи между соответствующими звеньями образовательного процесса.

Ожидаемый результат:

✓ Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации.

✓ Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся.

✓ Снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах.

✓ Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

✓ Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программы наставничества направления подготовки.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
<p>Ответственный, социально активный учитель, ведущий проектную деятельность, с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды</p> <p>Участник образовательных, спортивных, творческих проектов</p> <p>Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим</p> <p>Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности</p>	<p>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</p> <p>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</p>

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Учитель - неуспевающий ученик»	Поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины
«Учитель - равнодушный ученик»	Психологическая 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 обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> ● 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 возможность обучения в неформальной обстановке, поощряется посредством стимулирующего фонда	Поощрение наставляемого на ученической конференции, улучшение его успехов в проектной деятельности

6. 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 Школе.

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:

- ✓ Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
- ✓ 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 в Школе проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы - методист.

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 эмоционально личностных, 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		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка Программы наставничества в организации	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			
Определение эффективности	Степень удовлетворенности			

участников наставнической деятельности в организации	всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	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 Школе 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 получают 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 Школе, 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 в Школе.

Кроме обозначенного, руководство Школы 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.

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»	<ul style="list-style-type: none"> • 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 детско-юношеских организаций или объединений
«Учитель - учитель»	<ul style="list-style-type: none"> • 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»	<ul style="list-style-type: none"> • 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 самоорганизации и профессиональной компетентности личной самоорганизации и профессиональной компетентности

Форма заявления кандидата в наставники

Директору МБОУ «СШ № 1» г. Десногорска

полные Ф. И. О.

и должность кандидата в наставники

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества МБОУ «СШ №1» г. Десногорска на _____/_____ 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 «СШ № 33» 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

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 беспокойство:

Комментарии:

Решение о прикреплении:
