**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**средняя общеобразовательная школа №1**

**имени героя Советского Союза А.С. Александрова**

**г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края**

|  |
| --- |
| ПРИНЯТА  Решение педагогического совета  Протокол **от 30.08.2021 г №01** |
| УТВЕРЖДЕНА  image2Приказ **от 31.028.2021 г** **№53**  Директор школы \_\_\_\_\_\_ О.А. Шалупенко |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**на 2021-2022 учебный год**

**г.Николаевск-на-Амуре**

**2021г.**

1. **Пояснительная записка**

В соответствие с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствие с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент.Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);

- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;

- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;

- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

*Цель Программы* - обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №1 г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края и рост личных показателе, их эффективности в разрезе форм наставничества

*Задачи Программы:*

* Обеспечить разностороннюю поддержку учащегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям.
* Обеспечить успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.
* Обеспечить успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.
* Обеспечить успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

1. **Формы наставничества**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ №1 г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «ученик –ученик», «учитель – учитель», «учитель – ученик».

* *Форма наставничества «ученик –ученик»*

*Цель -* разносторонняя поддержка учащихся 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 школьной среды.
* Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
* Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

*Результат:*

* Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
* Повышение успеваемости
* Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, образовательного учреждения в целом.
* Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
* Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов
* Снижение числа учащихся, состоящих на различных видах учета.
* Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива учащихся

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»* | | |
| Наставник | Наставляемый | |
| Кто может быть | Пассивный | Активный |
| * Активный ученик,   обладающий лидерскими организаторскими качествами, нетривиальностью мышления;   * Ученик,   демонстрирующий высокие образовательные результаты;   * Победитель олимпиад,   конфренций НОУ и других интеллектуальных соревнований;   * Лидер класса, параллели,   принимающий активное участие в жизни ОУ;   * Возможный участник   всероссийских организаций и  объединений | * Социально или   ценностно-дезориентированный учащийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. | * Учащийся с   особыми  образовательными потребностями, нуждающийся в  профессиональной поддержке или ресурсах для обмена  мнениями и реализации  собственных проектов. |

|  |  |
| --- | --- |
| *Возможные варианты программы наставничества «ученик – ученик»* | |
| Формы взаимодействия | Цель |
| * «успевающий - неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов |
| * «лидер - пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков |
| * «Равныйь - равному» | Обмен навыками для достижения целей |
| * «Адаптированный- неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения |

|  |  |
| --- | --- |
| *Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»* | |
| 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 |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе  наставничества. | * Анкетирование * Листы опроса * Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп | * Личные встречи * Обсуждения вопросов. * Назначение куратором |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты,  интегрирование 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 школьных мероприятиях: церемония «Школьное созвездие» школьная конференция и др. |

* *Форма наставничества «Учитель – учитель»*

*Цель -* разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

*Задачи:*

* 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 в целях его закрепления в МБОУ «СОШ № 1 пгт. Кировский».
* Ускорить процесс профессионального становления педагога.

*Результат:*

* Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь ОУ
* Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
* Улучшение психологического климата в ОУ
* Повышение уровня удовлетворенности всобственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
* Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе ОУ
* Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
* Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
* Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, участия в профессиональных конкурсах, методических практик молодого специалиста и т.д.)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»* | | |
| Наставник | Наставляемый | |
| Молодой специалист | Педагог |
| * Опытный педагог,   имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров)   * Педагог, склонный к   активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ   * Педагог, обладающий   лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией | * Имеет малый опыт   работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с учащимися, другими педагогами, родителями | * Специалист,   находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях ОУ   * Педагог, находящийся   в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |

|  |  |
| --- | --- |
| *Возможные варианты программы наставничества «учитель – учитель»* | |
| Формы взаимодействия | Цель |
| * «опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения  необходимых профессиональных навыков изакрепления 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 сочетаемый 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. |

|  |  |
| --- | --- |
| *Схема реализации формы наставничества «учитель-учитель»* | |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Представление программ наставничества в форме «учитель – учитель» | * Педагогический совет * Совещания |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и  педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу | * Анкетирование * Использование базы наставников |
| Обучение наставников | * Проводится при необходимости |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества | * Анкетирование * Листы опроса * Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | * Личные встречи * Обсуждения вопросов. * Назначение куратором |
| 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 |

* *Форма наставничества «учитель -ученик»*

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

*Задачи:*

* Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
* Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
* Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
* Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

**Результат:**

* Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
* Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
* Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
* Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия, вуза).
* Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Характеристика участников формы наставничества «учитель – ученик»* | | |
| Наставник | Наставляемый | |
| Кто может быть | Пассивный | Активный |
| * Неравнодушный   профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией   * Активная жизненная   позиция. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге   * Выпускник, член   сообщества благодарных выпускников.   * Родитель учащегося   (выпускника) | * Социально активный   учащийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков | * Плохо   мотивированный, дезориентированный учащийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри ОУ и ее сообществу |

|  |  |
| --- | --- |
| *Возможные варианты программы наставничества «учитель – ученик»* | |
| Формы взаимодействия | Цель |
| * «активный профессионал – равнодушный потребитель» | Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории. |
| * «коллега - молодой коллега» | Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора. |

|  |  |
| --- | --- |
| *Схема реализации формы наставничества «учитель-ученик»* | |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Представление программ наставничества в форме «учитель-ученик». | * Ученическая конференция * Заседание Совета учащихся |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников. | * Анкетирование * Использование базы наставников |
| Обучение наставников. | * Обучение проводится куратором   программы наставничества при необходимости |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо учащиеся с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы. |  |
| Формирование пар, групп. | * Анкетирование * Листы опроса * Использование базы наставляемых |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. | * Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч» |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | * Защита проекта * Анализ успеваемости * Определение образовательной траектории |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | * Анализ эффективности реализации программы |

1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

* оценка качества процесса реализации программы наставничества;
* оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
* *Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества*

*Этап 1.*

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

*Цели мониторинга:*

- 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.

*Задачи мониторинга:*

* сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
* обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
* контроль хода программы наставничества;
* описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
* определение условий эффективной программы наставничества;
* контроль показателей социального и профессионального благополучия.

*Оформление результатов:*

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга представляется анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет 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.

**Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности учащихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении учащимися образовательных программ;

- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

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

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

*Цели мониторинга*влияния программ наставничества на всех участников.

* Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
* Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
* Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

* научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
* экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
* определение условий эффективной программы наставничества;
* анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
* сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
* сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

1. **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

* Организация и проведение фестивалей (форумов, конференций) наставников на школьном уровне.
* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
* Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года»
* Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
* Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.