Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение

«Лицей №9» Арсеньевского городского округа

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   |  | **УТВЕРЖДАЮ**Директор МОБУ «Лицей №9»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А. ДобрынченкоПриказ от 28.08.2024г.№ 239 |

**Программа наставничества**

**на 2024 – 2025 учебный год**

**Структура Программы**

1. Пояснительная записка
2. Общие положения.
3. Организация деятельности ОО по реализации программы наставничества в ОО
4. Реализация Программы наставничества
5. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.
6. Приложения
7. **Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества МОБУ «Лицей №9» (далее – Программа) разработана во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель), во исполнение приказа Министерства образования Приморского края от 23.07.2020 года № 789-а «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам СПО».

Программа разработана на основании Положения о системенаставничества.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 10-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Целью внедрения целевой модели наставничества является
максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого,
необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в
современных условиях неопределенности, а также создание условий для
формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и
профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 7 до 17 лет,
педагогических работников разных уровней образования
и молодых специалистов МОБУ «Лицей №9».

Задачи целевой модели наставничества:

-разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

-разработка и реализация персонализированных программ наставничества;

-привлечение, обучение и контроль за деятельностью
наставников, принимающих участие в программе наставничества;

-осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых
специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

-формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

-обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

-проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в лицее;

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

- подготовка обучающихся 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 их индивидуальной образовательной траектории;

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

1. **Общие положения**
	1. Программа наставничества (далее – программа) в МОБУ «Лицей №9» разработана на основании

-Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

-Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010,

-Распоряжения 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»,

-Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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"),

-Уставом МОБУ «Лицей №9»

 и определяет порядок организации наставничества ОО.

2.2 Программа разработана на основании примерной программы наставничества рабочей группой ОО, принята на заседании педагогического совета ОО, утверждена директором лицея.

2.3 Значимыми для позитивной динамики профессиональной, образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются следующие формы наставничества:

«учитель — учитель»,

«работодатель – ученик/студент»,

«учитель – студент»,

«учитель – ученик»,

 «ученик — ученик».

2.4 Ожидаемые результаты внедрения целевой моделинаставничества

**-**измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного
образования;

-улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

-плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

-адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

-измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников лицея, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

-рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;

-снижение показателей неуспеваемости учащихся;

-практическая реализация концепции построения индивидуальных
образовательных траекторий;

-формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

-повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

-снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;

-увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития
талантливых обучающихся;

-снижение проблем адаптации в учебном коллективе:
психологических, организационных и социальных;

-включение в систему наставнических отношений детей с
ограниченными возможностями здоровья.

**3. Организация деятельности ОО по реализации программы наставничества**

3.1 Реализация Программы представляет собой поэтапную работу как внутри общеобразовательной организации, так и с социальными партнерами Она отражается в «дорожной карте».

3.2 Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников, банк персонализированных программ и наставнических практик. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ОО, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

3.3 Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ОО. Передаче по запросу муниципалитета и региона подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

3.4. **Этапы реализации Программы.**

Этапы реализации программы наставничества в МОБУ «Лицей №9»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовкаусловий для запуска программы наставничества | 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы ОО.
2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.
4. Выбор форм наставничества.
 | Протокол заседанияПедагогического совета ОО.Протоколы родительских собранийАнализ наличной ситуации в ОУДорожная карта реализациинаставничества (ход работ, инеобходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние)Приказ об утверждении Планареализации Целевой модели.Пакет установочных документов.Программа наставничества. |
| Формированиебазы наставляемых | 1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ОО, которые можно решить с помощью наставничества.2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых | База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых  |
| Формированиебазы наставников |  1. Работа внутри ОО включает действия по формированию базы из числа:* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);
* 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.2.Рабoта с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:* выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущихкадров (возможно пересечение с выпускниками);* успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт;

представители других организаций, с которыми есть партнерские связи1) | База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.Она включает в себя -базу выпускников, -базу наставников от предприятий/организаций, -базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик/студент-студент». |
| Отбор и обучениенаставников | 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.
2. Обучение наставников для работы

с наставляемыми | 1.Запoлненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.2.Собеседование.3. Приказ о назначении наставников.4. Обучение наставников |
| Формированиетандемов/групп | 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. | Сформированныетандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителейПриказ о закреплении тандемов/наставнических группЗаполнение индивидуального маршрута наставляемого. |
| Запуск Программы | Закрепление отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.Работа в каждом тандеме/группе включает:* встречу-знакомство,
* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | Мониторинг:•обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);•сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы. |
| Завершение Программы  | 1. Пoдведение итогов работы каждого тандема/группы.
2. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества
3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОО.

3. Популяризация эффективных практик | Приказ о проведении итогового мероприятия ПрограммыБаза потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОО |

**4. Реализация Программы наставничества**

4.1 На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ОО:

-подготовка условий для запуска программы наставничества;

-совещание МО классных руководителей по вопросу роли классных руководителей в формировании базы наставляемых и наставников;

-обучение наставников;

-создание творческой группы учащихся для разработки информационного контента, который будет информировать школьное сообщество о задачах и возможностях наставничества, его формах;

-информирование о ходе реализации программы на сайте лицея;

-представление программ наставничества на методическом совещании;

-оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

-проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами и учащимися;

-анализ эффективности реализации программы;

-изучение, обобщение и распространение эффективного опыта работы наставников;

-определение мер поощрения наставников, добившихся положительных результатов в области наставничества.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: методический семинар по теме «Программа наставничества лицея: анализ и эффективные решения».

4.2 Исходя из образовательных потребностей ОО определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

«учитель-учитель»,

«учитель-студент»,

«учитель-ученик»,

«ученик-ученик».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задачи проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трехфакторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

4.3 **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:**

**-с**пособствовать 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 образовательной организации;

-ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

**-в**ысокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;

-усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;

-улучшение психологического климата в образовательной организации;

-повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;

-рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;

-сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

-рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований,
методических практик молодого специалиста и т. д.)

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник**  | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.**  | **Молодойспециалист** | **Педагог** |
| •Опытный педагог, имеющийпрофессиональные успехи(победитель различныхпрофессиональных конкурсов,автор учебных пособий иматериалов, ведущий вебинаров исеминаров).•Педагог, склонный к активнойобщественной работе, лояльныйучастник педагогического ишкольного сообществ.•Педагог, обладающий лидерскими,организационными икоммуникативными навыками,хорошо развитой эмпатией. | Имеет малый опытработы (от 0 до 3лет),испытывающийтрудности сорганизациейучебного процесса,со взаимодействиемс обучающимися,другимипедагогами,родителями. | Специалист,находящийся впроцессе адаптации нановом месте работы,которому необходимополучать представление отрадициях, особенностях,регламенте и принципах образовательнойорганизации. |
| Педагог, находящийся всостоянии эмоциональноговыгорания, хроническойусталости. |
| **Типы наставников** |  |
| **Наставник -консультант** | **Наставник -предметник** |  |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретныхпсихолого –педагогических икоммуникативных проблем,контролирует самостоятельную работу молодого специалиста илипедагога. | Опытный педагог одного и того жепредметногонаправления, что имолодой учитель,способный осуществлятьвсестороннююметодическуюподдержку преподаванияотдельныхдисциплин. |

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия**  | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодойспециалист» | Поддержка для приобретения необходимыхпрофессиональных навыков и закрепления на местеработы. |
| «Опытный классныйруководитель – молодойспециалист» | Поддержка для приобретения необходимыхпрофессиональных навыков в работе с класснымколлективом и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогическогосообщества – педагог,испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержкисочетаемый с профессиональной помощью поприобретению и развитию педагогических талантов иинициатив. |
| «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. Методический совет. |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов ипедагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование**.** Использование базынаставников. |
| Обучение наставников.  | Проводится при необходимости. |
| Отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие впрограмме наставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса.Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп.  | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческаядеятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете илиметодический совете школы. |

4.4 **Форма наставничества «Учитель – студент».**

**Цель -** разносторонняя поддержка для введения в профессию молодого
специалиста, повышение его профессионального потенциала. Формирование дситуации успешности в профессии.

**Задачи:**

**-с**пособствовать 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 будущему специалисту интерес к педагогической деятельности;

-ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

**-в**ысокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу;

-усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;

-повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодых специалистов;

-рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;

-рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований,
методических практик молодого специалиста и т. д.)

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель – студент»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Студент** |
| •Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров исеминаров).•Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльныйучастник педагогического ишкольного сообществ.•Педагог, обладающий лидерскими, организационными икоммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | Учится в учебном заведении педагогической направленности, проходит педагогическую практику в ОО, испытывает трудности сорганизацией учебного процесса,со взаимодействием с обучающимися, другимипедагогами, родителями. |
|
| **Типы наставников** |
| **Наставник - консультант** | **Наставник - предметник** |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретныхпсихолого –педагогических икоммуникативных проблем,контролирует самостоятельную работу молодого специалиста илипедагога. | Опытный педагог одного и того жепредметного направления, что имолодой учитель, способный осуществлять всестороннююметодическую поддержкупреподавания отдельных дисциплин. |

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель – студент»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия**  | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимыхпрофессиональных навыков работы. |
| «Опытный классныйруководитель – молодойспециалист» | Поддержка для приобретения необходимыхпрофессиональных навыков в работе с класснымколлективом. |
| «Опытный предметник –неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету. |

**Схема реализации формы наставничества «Учитель – студент»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.**  | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – студент» | Педагогический совет. Методический совет. |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов ипедагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников.  | Проводится при необходимости. |
| Формирование пар, групп.  | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческаядеятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете илиметодический совете школы. |

4.5 **Форма наставничества «Учитель – ученик».**

**Цель** такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе; повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
**Задачи**:
-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или
спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание
помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и
коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.
**Результат:**-высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;

-положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся –наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник**  | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.**  | **Активный**  | **Пассивный** |
| Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми длястимуляции и поддержки процессов самосовершенствования исамореализации наставляемого.Обладает лидерскими,организационными икоммуникативными навыками, создаеткомфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поискаиндивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Вкачестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель,учитель-предметник, методист, социальный педагог.Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов дляуспешного выполнения своей программы наставничества. | Обучающийся, демонстрирующийвысокиеобразовательныерезультаты,победительшкольных ирегиональныхолимпиад исоревнований,обладающийлидерскими иорганизаторскимикачествами,нетривиальностью мышления, лидеркласса,принимающийактивное участие вжизни школы(конкурсы,общественнаядеятельность,внеурочнаядеятельность),которому сложнораскрыть свойпотенциал в рамкахстандартной образовательнойпрограммы либоиспытывающемутрудностикоммуникации.Обучающийся сособымиобразовательнымипотребностями,имеющий низкуюинформированностьо перспективахсамостоятельного выбора векторовтворческогоразвития,карьерных и иныхвозможностей. | Демонстрирует низкуюмотивацию к учебе исаморазвитию,неудовлетворительнуюуспеваемость, имеетпроблемы с поведением,испытывает трудности садаптацией в школьномколлективе. Социальноили ценностнодезориентированныйобучающийся,демонстрирующийотсутствие осознаннойпозиции, необходимой для выбораобразовательнойтраектории и будущейпрофессиональнойреализации, непринимающий участия вжизни школы, отстраненный отколлектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации,разрушение или низкийуровень сформированностиценностных и жизненных позиций иориентиров. |

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формывзаимодействия** | **Цель** |
| «Учитель– неуспевающийученик» | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие егопотенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегосяв образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, которыйработает в тесном контакте с учителями предметниками, социальным педагогом. |
| «Учитель– пассивныйученик» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формированиежизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступаетклассный руководитель. |
| «Учитель– одаренный ученик» | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал. |
| «Учитель–ребенок сОВЗ/ребенок инвалид» | Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшениеобразовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. Вкачестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками,социальным педагогом, методистом. |

**Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.**  | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик». | Педагогический совет.Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов. | Анкетирование**.** Использование базынаставников. |
| Обучение наставников.  | Обучение проводится кураторомпрограммы наставничества принеобходимости. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательнуютраекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющимивозможности 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 реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. |

4.6 **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.

**Результат:**

**-в**ысокий 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 ВШК и в КДН;

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

**Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник**  | **Наставляемый** |
| **Кто может быть** | **Пассивный**  | **Активный** |
| •Активный ученик,обладающий лидерскими организаторскимикачествами, нетривиальностьюмышления.•Ученик,демонстрирующийвысокие образовательныерезультаты.•Победитель школьных ирегиональных олимпиади соревнований.Лидер класса илипараллели, принимающий активное участие в жизни школы.•Возможный участниквсероссийских детско –юношеских организацийи объединений. | Социально или ценностно дезориентированныйобучающийся болеенизкой по отношению кнаставнику ступени,демонстрирующийнеудовлетворительныеобразовательныерезультаты или проблемыс поведением, непринимающим участие вжизни школы, отстраненный отколлектива. | Обучающийся с особымиобразовательнымипотребностями,нуждающийся впрофессиональнойподдержке или ресурсах для обмена мнениями иреализации собственныхпроектов. |

**Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия**  | **Цель** |
| «Успевающий –неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов. |
| «Лидер – пассивный»  | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией вколлективе или с развитием коммуникационных,творческих, лидерских навыков. |
| «Равный – 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 ообщества. | Анкетирование. Собеседование.Использование базы наставников. |
| Обучение наставников.  | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы садаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающихдобровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса.Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп.  | После личных встреч, обсуждениявопросов. Назначается куратором. |
| Наставляемый улучшает своиобразовательные результаты, онинтегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательныхрезультатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

**5. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.**

5.1 Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

**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 будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем 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. Оценка мотивационно-личностного и профессионального роста участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, 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 – поитогам прохождения программы.Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничествапараметры фиксируются дважды.

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников:

**-г**лубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;

-оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качестваизменений 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.

5.2 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.

В качестве критериев оценки наставнических программ выделяются:

- единая стандартная процедура оценки;

- разработанность форм контроля за деятельностью наставников;

- научная обоснованность инструментов оценки;

- представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);

- документальная оснащенность;

- наличие возможностей для обучения и консультаций;

- отработанность процедуры отчетности;

- обоснованность программы и плана мероприятий;

- разработанность форм поощрения и награждения наставников, наставляемых и их семей.

5.3 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.

**Приложение**

**Форма наставнической практики**

1. **Информационная карта**

Ф.И.О. автора опыта, e-mail, телефон\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Наименование ОО, в котором работает автор опыта\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Стаж работы в должности\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Тема лучшей педагогической практики

1. **Описание практики**

Пояснительная записка с описанием цели, результатов практики наставничества, ролевой модели.

Описание содержания (форм, способов, событий) наставнической практики