**Программа наставничества**

**МБОУ Уютненская СОШ Пролетарского района Ростовской области**

**2022-2023 учебный год**

**Составители:**

Куликова А.В. – заместитель директора по УВР

Сумченко Н.В. – учитель начальных классов

Программа наставничества МБОУ Уютненской СОШ Пролетарского района Ростовской области на 2022-2023 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Структура программы наставничества**

* наименование программы;
* учреждение, реализующее программу;
* целевая аудитория (включая уровень образования);
* срок реализации программы;
* описание программы, ее цели и задачи, а также процедуры, механизмы и формат работы наставнических пар / групп, включая планирование, непосредственную работу, взаимодействие с родителями;
* описание системы отбора наставников, (изучение мотивации, обучение, оценки результатов деятельности наставников);
* описание системы мотивации наставников в процессе реализации программы (сопровождение куратором, поощрения);
* описание результатов реализации программы;
* наименование организаций/ индустриальных партнеров (одного или нескольких).

**Наименование программы:**Программа наставничества

**Учреждение, реализующее программу:** МБОУ Уютненская СОШ

**Целевая аудитория (включая уровень образования):** обучающиеся начального общего и основного общего образования (10-18 лет)

**Срок реализации программы:** 1 год

**Описание программы, ее цели и задачи, а также процедуры, механизмы и формат работы наставнических пар / групп, включая планирование, непосредственную работу, взаимодействие с родителями**

**Описание системы отбора наставников, (изучение мотивации, обучение, оценки результатов деятельности наставников)**

**Описание системы мотивации наставников в процессе реализации программы (сопровождение куратором, поощрения)**

**Описание результатов реализации программы**

Формы наставничества МБОУ Уютненской СОШ

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 3 форм наставничества: «Учитель-учитель», «Учитель - ученик», «Ученик-ученик».

**Цель и задачи программы**

**Дерево целей программы**

Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ Уютненской СОШ и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества

Проект наставничества 2 «Учитель-ученик»

Проект наставничества 1

«Ученик-ученик»

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 проф. траекторий развития

Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям

1 уровень - Цель

2 уровень - Задачи

Микро-проект 1.1.

«Успевающий-неуспевающий»

4 уровень - Микро-проекты (ролевые модели)

Микро-проект 2.1.

«Активный профессионал - равнодушный потребитель»

Микро-проект 1.2.

«Лидер-пассивный»

Микро-проект 1.3.

«Равный-равному»

Микро-проект 2.2.

«Коллега – молодой коллега»

Микро-проект 1.4.

«Адаптированные-неадаптированный»

2 уровень - Проекты

Обеспечить разностороннюю поддержку педагогу с образовательными/социальными потребностями и/ил временную помощь в сложных ситуациях

Проект наставничества 3 «Учитель-учитель»

«»

Микро-проект 3.1 «Коллега- молодой коллега»

Микро-проект 3.2 «Активный- пассивный учитель»

**Форма наставничества «Ученик - ученик»**

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

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.

2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.

3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результаты:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.

2. Повышение успеваемости в школе.

3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.

4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.

7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной адаптацией.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** | |
| *Кто может быть* | *Пассивный* | *Активный* |
| * Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. * Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. * Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. * Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. * Возможный участник всероссийских детско - юношеских организаций и объединений. | Социально или ценностно -дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |

**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. |
| «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 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. | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения 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. |

**Форма наставничества «Учитель - ученик»**

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

**Задачи:**

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.

2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.

3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.

4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

**Результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей и средней школе.

2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.

3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.

4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).

5. 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* | *Активный* | *Пассивный* |
| * 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. * Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников. * Возможно, родитель образовательного учреждения. | Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков. | Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества. |

**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. |
| 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. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий. | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес - плана. Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника. |

**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:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональнойдеятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своейдеятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательнойорганизации.
5. Ускорить процесс профессионального становленияпедагога.

# Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагоговв педагогическую работу и культурную жизнь образовательнойорганизации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогическогопотенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательнойорганизации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой иулучшение психоэмоционального состоянияспециалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательногоучреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефныхнаставляемых классах игруппах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительскимсообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, 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 школьногосообществ. * Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативныминавыками,   хорошо развитой эмпатией. | | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),  испытывающий трудности с организацией  учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими  педагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| **Типы наставников** | | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| **Наставник -**  **консультант** | **Наставник -**  **предметник** |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого –  педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную  работу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных  дисциплин. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков изакрепления на месте  работы. |
| Руководитель – молодой специалист» | Приобретение профессиональных навыков в работе с классным  коллективом и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающийпроблемы» | 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. |
| Руководитель – молодой специалист» | Приобретение профессиональных навыков в работе с классным  коллективом и закрепления на месте работы. |

# Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в  форме «Учитель – учитель». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и  педагогов, самостоятельно выражающих желание помочьпедагогу. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участиев  программе наставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| 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  методический совете школы. |

# 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 школьногосообществ. * Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативныминавыками,   хорошо развитой эмпатией. | | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),  испытывающий трудности с организацией  учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими  педагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| **Типы наставников** | | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| **Наставник -**  **консультант** | **Наставник -**  **предметник** |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого –  педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную  работу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных  дисциплин. |

**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:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) 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:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

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 SWOT - 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. SWOT-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.

***Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников***

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост 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 - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. 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;
* 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.

**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", «Лучшая пара», «Наставник+";
* Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
* Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.