|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПротокол заседания Экспертного совета при Управлении образования Администрации города Ижевска № \_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_2022 года |  | УТВЕРЖДЕНОПриказ № 56 О/Д от «14» 03. 2022 годаДиректор МБОУ «СОШ №90»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / И.Р. Суржикова М.П. |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

МБОУ «СОШ № 90»

Ижевск, 2022

**Содержание Программы наставничества**

Паспорт Программы наставничества………………………………………………………………………………………………………….3-6

1. Пояснительная записка…………………………………………………………………………………………………………………...........6

* 1. Актуальность разработки Программы наставничества ………………………………………………………………………………….6-8

1.2 Цель и задачи Программы наставничества …………………………………………………..…………………………………………...8-9

1.3 Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации…………………………………………….9

2.Нормативные основы реализации Программы наставничества………………………………………………………………………….10

3. Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества……………………………………………………………………...11-12

4. Структура управления реализацией Программы наставничества……………………………………………………………………..13-14

5. Кадровая система реализации Программы наставничества……………………………………………………………………………..14-17

6. Этапы реализации Программы наставничества…………………………………………………………………………………………..18-20

7. Формы наставничества…………………………………………………………………………………………………………………….......20

8. Применяемые технологии ……………………………………………………………………………………………………………........21-22

9. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества ……………………………………………………….....24-28

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников………………………………………………………………………………………..28

11.Типовые программы наставничества МБОУ «СОШ № 90»……………………………………………………………………………..28-33

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| Полное наименование Программы | Программа наставничества МБОУ «СОШ №90» |
| Решение об утверждении Программы | Приказ № 56 О/Д от 14.03.2022 |
| Авторы-разработчики Программы | Архипова О.Э., заместитель директора по УВР |
| Нормативно-правовая база  | Федеральный уровень: - Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;* Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
* Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;

Уровень субъекта РФ: - Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республике»;-Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11.12. 2017 года №8);Муниципальный уровень: Приказ № 100 Управления образования Администрации города Ижевска от 04.03.2022 Уровень образовательной организации: Приказ № 56 О/Д от 14.03.2022  |
| Цель Программы | Программа наставничества МБОУ «СОШ №90» направлена на достижение следующей цели: 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 молодых и вновь прибывших специалистов, а также на разработку комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношении наставника и наставляемого в форме «Педагог-педагог», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. А также разносторонняя поддержка обучающихся на новом уровне обучения и адаптация к новым условиям обучения в форме наставничества «Ученик-ученик». |
| Задачи Программы | Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности, с целью закрепления их в образовательной организации;Выявлять склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов;Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;Развивать интерес к методике построения и организациирезультативного учебного процесса;Оказывать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;Оказывать помощь обучающимся в адаптации к новым условиям обучения на уровне ООО;Помогать в проявлении лидерского потенциала;Развивать гибкие навыки и метакомпетенции обучающихся на уровне ООО;Оценивать результаты программы и ее эффективность. |
| Ожидаемые результаты | Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.Успешная адаптация обучающихся к новым условиям обучения на уровне ООО и высокий уровень включенности в общешкольную жизнь. |
| Реализуемые формы наставничества | В отношении обучающихся реализуется форма наставничества: «ученик – ученик». В отношении педагогических работников реализуется форма наставничества: «педагог – педагог», |
| Структура управления реализацией Программы | Руководитель ОО - Суржикова И.Р.Куратор Программы –заместитель директора по УВР Архипова О.Э.Педагог-психолог – Кузнецова А.С..Учителя-наставники: Суржикова И.Р.- учитель английского языка, Филиппова В.А.-заместитель директора по ВР, Братухина Л.Д. – учитель начальных классов.Учителя-наставляемые : Крупина В.А.-молодой специалист- учитель английского языка; Леконцева Ж.П.-молодой специалист- педагог-организатор; Маргасов М.И. –молодой специалист- учитель начальных классов. |
| Система мониторинга | Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |
| Механизмы мотивации и поощрения наставников | Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «СОШ №90» |

1. **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**
	1. **Актуальность разработки Программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на обновленные ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

 Использование технологии наставничества в форме «Ученик-ученик» может помочь возрождению такого школьного направления, как шефство старшего класса над младшим. Особенно актуальна данная тема для выпускных 4-х классов, которые переходят не только на новый уровень обучения, но и меняют здание школы. Скорейшей их адаптации и успешному вовлечению в общественную жизнь на уровне ООО будет способствовать технология наставничества старшего класса над младшим. Поэтому в описании актуальности перечислены именно те запросы и проблемы образовательной организации, при решении которых будет использована технология наставничества.

* 1. **Цель и задачи Программы наставничества**

 Программа наставничества МБОУ «СОШ №90» направлена на достижение следующей цели: 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 молодых и вновь прибывших специалистов, а также на разработку комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношении наставника и наставляемого в форме «Педагог-педагог», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. А также разносторонняя поддержка обучающихся на новом уровне обучения и адаптация к новым условиям обучения в форме наставничества «Ученик-ученик».

Решению данной цели способствует ряд задач:

- Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности, с целью закрепления их в образовательной организации;

- Выявлять склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов;

- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

 - Развивать интерес к методике построения и организации

результативного учебного процесса;

 - Оказывать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;

 - Оказывать помощь обучающимся в адаптации к новым условиям обучения на уровне ООО ;

 - Развивать гибкие навыки и метакомпетенции обучающихся на уровне ООО;

 - Оценивать результаты программы и ее эффективность.

* 1. **Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации:**

- Обучающиеся выпускных 4-х классов, которые переходят не только на новый уровень обучения ООО, но и меняют здание школы.

- Молодые специалисты, прибывшие на работу в ОО в 2021-22 учебном году: Крупина В.А.- учитель английского языка; Леконцева Ж.П.- педагог-организатор и учитель музыки; Маргасов М.И. учитель начальных классов, нуждающийся в методической помощи по предмету.

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

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - 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 результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель** **наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

**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.

1. **НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

 Программа наставничества, реализуемая в форме «Педагог- педагог» и «Ученик-ученик» разработана на базе МБОУ «СОШ №90» в соответствии с Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республике», с Паспортом регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11.12. 2017 года №8), Приказом № 100 Управления образования Администрации города Ижевска от 04.03.2022 а также Приказом ОО № 56 О/Д от 14.03.2022 « О внедрении муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «СОШ № 90» и приказом ОО № 57 О/Д от 14.03.2022 « О назначении наставников и формировании наставнических пар и групп» в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: **«**Современная школа**»; «**Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

При составлении программы наставничества мы опирались на Программу развития МБОУ «СОШ №90» на 2021-2023 гг» и такие ее основные направления, как «Новая школа» и «Успешный ребенок».

Составленная нами Программа наставничества тесно связана с действующими документами МБОУ «СОШ №90»: ООП НОО, ООП ООО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, программой воспитания и планом работы социально-психологической службы ОО.

1. **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**
2. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
3. 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.
4. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
5. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
6. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
7. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
8. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
10. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
11. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
12. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
13. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
14. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
15. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
16. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.
17. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
18. Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
19. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
20. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
21. Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.
22. Успешная адаптация обучающихся к новым условиям обучения на уровне ООО и высокий уровень включенности в общешкольную жизнь.
23. **СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности.** |
| Руководитель ОО | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества.4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.6. Назначение куратора. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества. |
| Куратор  | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.
2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества
4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.
5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.
6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
 |
| Наставник | 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.2.Разработка персонализированных программ наставничества.3. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого;4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого;6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества. |
| Педагог-психолог | 1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи. |
| Наставляемый | 1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником. |

1. **КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В процессе реализации Программы наставничества выделяетсятри главные роли:

1. Наставляемый – 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.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

 **База наставников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Ф.И.О. наставника | Место работы | Основные компетенции наставника | Важные для программы компетенции наставника | Интересы наставника | Желаемый возраст наставляемых | Ресурс времени на программу наставничества | Дата вхождения в программу | Ф.И.О наставляемого | Форма наставничества | Место работы наставляемого | Дата завершения программы | Результаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставника |
| 1 | Филиппова Вера Анатольевна | МБОУ «СОШ №90» | 1.Многолетний опыт работы2.Высокий профессионализм3. Участие в конкурсах профессионального мастерства | 1.Многолетний опыт работы2.Высокий профессионализм3. Участие в конкурсах профессионального мастерства | Здоровый образ жизни | 1.Студенты-практиканты2. Молодые учителя до 3 лет работы3.Малоопытные коллеги | Систематическая работа в течение года | Март 2022 | Леконцева Жанна Петровна | Опытный педагог-молодой специалист | МБОУ «СОШ №90» | 31.12.2022 | Раскрытие личностного и профессионального потенциала наставляемого |  |
| 2 | Братухина Любовь Денисовна | МБОУ «СОШ №90» | 1.Многолетний опыт работы2.Высокий профессионализм | 3. Участие в конкурсах профессионального мастерства | Чтение художественной литературы | 1.Студенты-практиканты2. Молодые учителя до 3 лет работы3.Малоопытные коллеги | Систематическая работа в течение года | 01.09.2022 | Самигуллин Булат Ильназович | Опытный педагог-молодой специалист | МБОУ «СОШ №90» | 31.12.2022 | Раскрытие личностного и профессионального потенциала наставляемого |  |
| 3 | Архипова Ольга Эмильевна | МБОУ «СОШ №90» | 1.Многолетний опыт работы2.Высокий профессионализм3. Участие в конкурсах профессионального мастерства | 3. Участие в конкурсах профессионального мастерства | Непрерывное самообразование и повышение квалификации | . Молодые учителя до 3 лет работы | Систематическая работа в течение года | 01.09.2022 | Жернакова Валерия Сергеевна | Опытный педагог-малоопытный коллега | МБОУ «СОШ №90» | 31.12.2022 | Оказание методической помощи |  |
| 4 | Пермякова Виктория Сергеевна | МБОУ «СОШ №90» | 1.Многолетний опыт работы2.Высокий профессионализм3. Участие в конкурсах профессионального мастерства | 1.Многолетний опыт работы2.Высокий профессионализм3. Участие в конкурсах профессионального мастерства | Постоянное самообразование | 1.Студенты-практиканты2. Молодые учителя до 3 лет работы3.Малоопытные коллеги | Систематическая работа в течение года | 01.09.2022 | Ложкина Александра Ивановна | Опытный педагог-молодой специалист | МБОУ «СОШ №90» | 31.12.2022 | Раскрытие личностного и профессионального потенциала наставляемого |  |
| 5 | Смирнова Наталья Анатольевна | МБОУ «СОШ №90» | 1.Многолетний опыт работы2.Высокий профессионализм | 1.Многолетний опыт работы2.Высокий профессионализм | Постоянное самообразование |  1.Студенты-практиканты2. Молодые учителя до 3 лет работы3.Малоопытные коллеги | Систематическая работа в течение года | 01.092022 | Васильева Арина Алексеевна | Опытный педагог-молодой специалист | МБОУ «СОШ №90» | 31.12.2022 | Раскрытие личностного и профессионального потенциала наставляемого |  |
| 6 | Уракова Елена Петровна | МБОУ «СОШ №90» | 1.Многолетний опыт работы2.Высокий профессионализм | 1.Многолетний опыт работы2.Высокий профессионализм | Непрерывное самообразование | 1.Молодые учителя до 3 лет работы2.Малоопытные коллеги | Систематическая работа в течение года | 01.092022 | Фахразиева Эльмира Алмазовна | Опытный педагог-молодой специалист | Опытный педагог-молодой специалист | 31.12.2022 | Раскрытиепрофессионального потенциала наставляемого |  |

**База наставляемых**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Ф.И.О. наставляемого | Год рождения наставляемого | Основной запрос наставляемого | Дата вхождения в программу | Ф.И.О. наставника | Форма наставничества | Место работы наставника | Дата завершения программы | Результаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставляемого | Отметка о прохождении программы |
| 1 | Леконцева Жанна Петровна | 1998 | Опыт работы и профессиональный рост  | Март 2022 | Филиппова Вера Анатольевна | Опытный педагог-молодой специалист | МБОУ «СОШ №90» | 31.12.2022 | Раскрытие личностного и профессионального потенциала наставляемого |  |  |
| 2 | Самигуллин Булат Ильназович | 2022 | Опыт работы и профессиональный рост | 01.09. 2022 | Братухина Любовь Денисовна | Опытный педагог-молодой специалист | МБОУ «СОШ №90» | 31.12.2022 | Раскрытие личностного и профессионального потенциала наставляемого |  |  |
| 3 | Жернакова Валерия Сергеевна | 1999 | Опыт работы и профессиональный рост | 01.09 2022 | Архипова Ольга Эмильевна | Опытный педагог-малоопытному педагогу | МБОУ «СОШ №90» | 31.12.2022 | Профессиональный рост |  |  |
| 4 | Ложкина Александра Ивановна | 1999 | Опыт работы и профессиональный рост | 01.09.2022 | Пермякова Виктория Сергеевна | Опытный педагог-молодой специалист | МБОУ «СОШ №90» | 31.12.2022 | Раскрытие личностного и профессионального потенциала наставляемого |  |  |
| 5 | Васильева Арина Алексеевна | 2000 | Опыт работы и профессиональный рост | 01.092022 | Смирнова Наталья Анатольевна | Опытный педагог-молодой специалист | МБОУ «СОШ №90» | 31.12.2022 | Профессиональный ростРаскрытие личностного и профессионального потенциала наставляемого |  |  |
| 6 | Фахразиева Эльмира Алмазовна | 1997 | Опыт работы и профессиональный рост | 01.092022 | Уракова Елена Петровна | Опытный педагог-молодой специалист | МБОУ «СОШ №90» | 31.12.2022 | Раскрытие личностного и профессионального потенциала наставляемого |  |  |

**6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска Программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска Программы.
2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
3. Выбор аудитории для поиска наставников.
4. Информирование

 и выбор форм наставничества.1. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.
 | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы / педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.
2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
 | Сформированная база наставляемых  |
| Формирование базы наставников | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:обучающихся 7 класса «Б», мотивированных помочь сверстникам в образовательной и творческой деятельности, а также в вопросах, связанных с адаптацией младших школьников при переходе на основной уровень обучения в новое здание школы; педагогов- наставников, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;организаторов досуговой деятельности в образовательной организации. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.  |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.
2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.
 | 1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.2.Собеседование с наставниками.3.Программа обучения. |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.
2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.
 | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы |
| Организация и осуществление работы наставнических пар/групп | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: * встречу-знакомство,
* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | 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 реализации программы наставничества | 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы.2. Подведение итогов программы школы.3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики.Поощрение наставников. |

**7.ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию формы наставничества: «ученик – ученик».

Использование технологии наставничества в форме «Ученик-ученик» может помочь возрождению такого школьного направления, как шефство старшего класса над младшим. Особенно актуальна данная тема для выпускных 4-х классов, которые переходят не только на новый уровень обучения, но и меняют здание школы. Скорейшей их адаптации и успешному вовлечению в общественную жизнь на уровне ООО будет способствовать технология наставничества старшего класса над младшим.

В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию формы наставничества: «педагог – педагог».

Использование технологии наставничества в форме «педагог – педагог», поможет раскрыть потенциал личности наставляемого, необходимый для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, а также на разработку комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношении наставника и наставляемого в форме «Педагог-педагог», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**8. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование технологии | Суть технологии, цель | Адресность |
| 1 | Фасилитация | Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы | Группа наставляемых |
| 2 | Модерация «обуздывание» | Более жесткая технология. формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы». | Группа наставляемых |
| 3 | Супервизии | Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста | Молодой педагог |
| 4 | Коучинг | Метод тренировки, в процессе которой человек, называющийся «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания | Группа наставляемых Отдельно взятый наставляемый (молодой педагог, ученик) |
| 5 | Проектная деятельность | Целью проектной технологии является самостоятельное «постижение» школьниками различных проблем, имеющих жизненный смысл для обучаемых.Данная технология предполагает «проживание» учащимися определенного отрезка времени в учебном процессе, а также их приобщение к фрагменту формирования научного представления об окружающем мире, конструирование материальных или иных объектов. | Группа наставляемых |

**9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

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.

**9.1. 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 наставничества 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.

* S – Strengths (сильные стороны)
* W – Weaknesses (слабые стороны)
* O – Opportunities (возможности)
* T – Threats (угрозы) SWOT-анализ — это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы. Он предоставляет информацию в виде таблицы, которая отражает 4 выделенных параметра: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Факторы SWOT** | **Позитивные** | **Негативные** |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

Сильные и слабые стороны – это внутренние факторы, возможности и угрозы – внешние. Внутренние факторы касаются непосредственно проекта, внешние – среды, которая его окружает. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника. Обусловлено это характером и формой вопросов. SWOT-анализ рекомендуется проводить и анализировать куратору программы.

**Ожидаемые результаты***:* 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.

**Среди оцениваемых результатов:**

* Сильные и слабые стороны программы наставничества;
* Возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
* Процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
* Процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем предприятий;
* Процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
* Количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

 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.

**9.2. 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.

**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;
* 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.

**Ожидаемые результаты***.*

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

* развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
* уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
* 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.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

**Среди оцениваемых результатов**

* уровень сформированности гибких навыков;
* уровень профессионального выгорания;
* удовлетворенность профессией;
* психологический климат в педагогическом коллективе.

**10. 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.

* Сформировать совет 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+";
* Поддержка системы наставничества через группу школы ВКонтакте.
* Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
* Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
* Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
* Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

**11. Типовые Программы наставничества МБОУ «СОШ №90»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Название программы** | **Целевая аудитория** | **Цели программы** | **Задачи программы** | **Характеристика наставника** | **Характеристика наставляемого** |
| **Ученик - ученик** | Успеваемость на 100 | Учащиеся 5-10 класса | Достижение лучших образовательных результатов учеником (учащимися). | 1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении).
2. Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.).
3. Оказать помощь в выполнении домашних заданий.
 | Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. | Ученик, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты. |
| Вовлечение в активную деятельность. | Учащиеся 5-10 класса | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллектив, развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. | 1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.).
2. Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.).
3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении)

Вовлечение в мероприятия школьного сообщества. | Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер класса или параллели, школы, принимающий активное участие в жизни школы. Член РДШ. Волонтеры. | Пассивный ученик, социально или ценностно –дезориентированный, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Дети с ОВЗ.Дети, находящиеся на индивидуальном обучении. |
| Ученик в условиях адаптации. | Вновь прибывшие в школу учащиеся. | Включение ученика в систему взаимоотношений коллектива школы и класса. Психоэмоциональная поддержка для адаптации в новом коллективе. | 1. Знакомство с традициями, особенностями школы и класса.
2. Помощь с организацией образовательного процесса.
3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.
 | Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами. | Ученик, обладающий лидерскими качествами или ученик, пассивный, отстраненный от коллектива. |
| Антибуллинг | Учащиеся 5-10 класса | Профилактика всех форм насилия над учащимися в образовательной организации, в общественных местах. | 1.Психоэмоциональная поддержка учащихся.2. Вовлечение учащихся в совместную творческую, образовательную деятельность.2. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов. | Активный ученик, обладающий лидерским и организаторским, коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Новый ученик в классе. Ученик, с особыми образовательными потребностями. |
| **Учитель – ученик** | Будущий выпускник | Учащиеся 9,11 классов | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе.  | 1. Профессиональная

поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций. 2. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов.3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся. | Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. | Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. |
| **Педагог-педагог** | Молодой педагог - предметник. | Молодые специалисты – предметники (стаж до 3 лет) | Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. | 1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.4.Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике. | Наставник – предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. | Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. |