

**Пояснительная записка**

 Настоящая программа наставничества МБОУ «Червленно – Узловская СОШ» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование", во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г.№ 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).

**Целью** Программы 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, молодых специалистов, проживающих на территории Чеченской Республики.

**Задачами Программы являются:**

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;

-преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;

-повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;

-создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

-формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

-развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;

- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

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

-формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

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.

**I.Общие положения**

1.1. Программа наставничества образовательного учреждения разработана на основании:

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

-Указа Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

-Указа Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

-Приказа Министерства просвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»;

-Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 №748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики»;

-Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 30.07.2021 №904-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики»;

-Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 14.01.2022 №26-п «О внесении изменений в Концепцию развития региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным, дополнительным профессиональным программам, программам среднего профессионального и высшего образования Чеченской Республики»;

- Приказ МУ «Шелковского муниципального района» «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Шелковского муниципального района»;

 -Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);

-Паспорта федерального проекта «Молодые профессионалы»(повышение конкурентоспособности профессионального образования)»(утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);

-Паспорта федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);

-Паспорта федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);

-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» (утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 );

-Методических рекомендаций 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» (приложение к распоряжению Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145);

- 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");

 - Методических рекомендаций ГБУ ДПО «ИРО» от 30.06.2022 «Реализация целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Чеченской Республики» и определяет порядок организации наставничества в образовательном учреждении.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой **МБОУ «Червленно – Узловская СОШ»,** принята Общим собранием работников образовательного учреждения согласована на заседании педагогического совета, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

-«не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому; никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

-обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

 - индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

-легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

-равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

-аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

-научности предполагает реализацию в МБОУ «Червленно – Узловская СОШ» научно обоснованных и проверенных технологий;

-системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

-стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;

-комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

-личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной деятельности в планируемый период формами наставничества являются: **«ученик-ученик», «учитель — учитель».**

 1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

-измеримое улучшение показателей в образовательной ,культурной, спортивной и других сферах;

-рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

-улучшение психологического климата как среди обучающихся , так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;

-практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

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

**II. Организация деятельности по реализации Целевой модели**

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри образовательного учреждения) и «внешнем контуре» (партнеры).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 1). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями (законными представителями несовершеннолетних) обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в образовательном учреждении.

2.4. Этапы реализации Программы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества. | Протокол заседания Педагогического совета ОУ. |
| 2.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. | Анализ наличной ситуации (характеристика контингента)(приложение 1) |
| 3.Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. | Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние)(приложение 2) |
| 4.Выбор форм наставничества. | Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества |
| Формирование базы наставляемых | 1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. | База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых |
| 2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых |  |
| Формирование базы наставников | 1. Работа внутри школы включает действия по формированию базы из числа:  | База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.Она включает в себя -базу наставников из числа активных педагогов для формы «учитель-учитель», -базу для формы «ученик-ученик/студент-студент». |
| обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах ; |
| педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; |
| родителей обучающихся активных участников родительских советов, других |
|  | представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией |
| 2.Рабoта с внешним контуром. |

**III. Реализация целевой модели наставничества**

* 1. На этапе подготовки условий для запуска Программы наставничества предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения школы.

**Мероприятия информационно-просветительского характера**

**в МБОУ «Червленно- Узловская СОШ»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Мероприятие** | **Срок исполнения** | **Ответственные** |
| **1** | Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета, Общего собрания работников | Сентябрь 2022 | Зам.дир.по УВР |
| **2** | Информирование ученического коллектива. Проведение ученической конференции. | Сентябрь 2022 | Заместители директора по ВР, УР |
| **3** | Информирование родительской общественности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и консультаций. | Ноябрь-декабрь 2022 | Зам.дир.по УВР |
| **4** | Размещение информации на сайте образовательного учреждения. | Постоянно, по мере обновления НПБ | Зам.дир. по ИКТ  |
| **5** | Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами и учащимися. | В течение учебного года | Заместители директора по ВР, УВР,  |

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте МБОУ «Червленно – Узловская СОШ» создана рубрика «Целевая модель наставничества».

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: семинар для образовательных организаций Шелковского муниципального района «Программа наставничества образовательного учреждения: опыт и эффективные решения».

* 1. Исходя из образовательных потребностей школы, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- **«ученик-ученик»**

- **«учитель - учитель»**

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

* 1. **Форма наставничества «ученик - ученик»**

Форма наставничества «ученик - ученик» предполагает взаимодействие

обучающихся одной образовательного учреждения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

**Цели и задачи**

Целями такой формы наставничества являются:

* оказание помощи в адаптации к новым условиям обучения на уровне основного общего образования обучающимся 5 класса учащимися 10-11 классов в рамках функционирования психолого-педагогических классов универсального профиля;
* поддержка обучающихся, выпускников основного общего образования (9 классов), учащимися 10 классов при подготовке к представлению и защите итогового проекта.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательного учреждения, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, формирование устойчивого школьного сообщества.

**Ожидаемые результаты**

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. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

* повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса;
* численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
* количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
* снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

**Описание направлений наставничества в форме "ученик - ученик"**

 1.Обучающиеся 10 класса являются наставниками у обучающихся 5 класса на период адаптации (1 год). Учащиеся 10 класса (30 человек) являются наставниками у учащихся 5 класса (30 человек). Функции наставников: оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, сопровождение и решение организационных вопросов, оказание содействия в формировании классного коллектива, участие и организация различных внеклассных мероприятий, совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

2.Обучающиеся 10 класса являются наставниками у обучающихся 9 класса на период подготовки итогового проекта. Один ученик 10 класса является наставником одного или группы учеников 9 класса (1-3 человека). Функции наставника: оказание помощи в обсуждении и разработке идеи проекта, создании текста проекта, презентации проекта.

**Портреты участников**

**Наставник.**

Активный обучающийся среднего общего образования, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, участник проектов «Билет в будущее», «Сириус», «Проектория», обучающийся профильных классах педагогического направления.

**Наставляемый.**

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик - ученик» («студент - студент») могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

**Схема реализации формы наставничества «ученик - ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик». | Ученическая конференция. |
| Отбор наставников из числа активныхучащихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование.Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Отбор учащихся, имеющих особыеобразовательные потребности, низкуюучебную мотивацию, проблемы садаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающихдобровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование (приказ от 30.07.2021 №904-п «Об организации работы по внедрению программы поддержки молодых педагогов»). Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи, обсуждения вопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает своиобразовательные результаты, онинтегрирован в школьное сообщество,повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшениепоказателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Поощрение наставников | Поощрение на ученической конференции |

* 1. **Форма наставничества «учитель - учитель» Сертификация, программа поддержки молодых педагогов, цели, задачи и планируемые результаты из региональных документов.**

 Поддержка молодых специалистов - 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.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Цель:**создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях системы общего образования.

**Задачи:**

-помочь адаптироваться педагогу в коллективе;

-выявить затруднения в педагогическом практике;

-оказать индивидуальную методическую помощь;

-формировать творческую индивидуальность молодого педагога;

-создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с учащимися и их законными представителями;

-развивать потребности у молодых педагогов к профессиональному самосовершенствованию.

**Ожидаемые результаты для молодого специалиста:**

* активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
* появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
* участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
* наличие портфолио у каждого молодого педагога;
* успешное прохождение процедуры аттестации.

**для наставника:**

* эффективный способ самореализации;
* повышение квалификации;
* достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

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 образовательного учреждения.

**Портреты участников**

**Наставник.**

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

* Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого­-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
* Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый.**

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Учитывая результаты диагностики, основной вариант взаимодействия:

* **«опытный учитель - молодой специалист»,** классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

**Схема реализации формы наставничества «учитель - учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программы наставничества «Учитель - учитель» | Педагогический совет. |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу | Анкетирование.Использование базы наставников. |
| Обучение наставников | Проводится обязательно в течение года не менее 2-х раз |
| Отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса.Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп | Встречи, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Реализация программы (прилагается)Проведение мастер - классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы наставничества «Учитель - учитель». | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Поощрение наставников | Поощрение на педагогическом советешколы. |

**IV. Мониторинг эффективности реализации Программы**

 Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества будет использована (частично или полностью) модель Дональда Кирпатрика, которая позволит комплексно оценить эффекты, которые получит школа от технологий наставничества.

 В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;

- изменения в знаниях и их оценки;

- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;

- общая оценка результатов для ОУ:

**1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция**.

 В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника. Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование. Анкетирование позволит выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;

- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;

- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

 В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества школа получит ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;

-причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;

- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

**2) Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.**

 Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе.

**4.2. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества**

 Оптимальный вариант организации получения данной оценки — тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

 Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

**3) Оценка изменения поведения**.

 Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

 Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, непосредственное не включенное наблюдение.

**4) Оценка результатов для образовательного учреждения.**

 Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате

внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества. Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

 Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование показателя** | **Контрольные значения по годам** |
| **2021** | **2022** | **2023** | **2024** |
| 1 | Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества обучающихся ОУ муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (от общего числа обучающихся муниципалитета), % |  |  |  |  |
| 2 | Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19лет от общего количества обучающихся ОУ муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставника (от общего числа обучающихся муниципалитета), % |  |  |  |  |
| 3 | Доля педагогов муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставника (от общего числа педагогов муниципалитета), % |  |  |  |  |
| 4 | Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего числа педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) ОУ*Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если: 1) существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставляемого) и 2) утверждена персонализированная программа для этого педагога* |  |  |  |  |
| 5 | Доля педагогов ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников ОУ*Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если: 1) существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставника) и 2) утверждена персонализированная программа, в которую входит данный педагог* |  |  |  |  |
| 6 | Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества*Уровень удовлетворенности определяется с помощью материалов, представленных в приложении 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества (Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 о направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций)* |  |  |  |  |
| 7 | Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества*Уровень удовлетворенности определяется с помощью материалов, представленных в приложении 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества(Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 о направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций)* |  |  |  |  |

**V. 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 "Лучшая наставническая пара";
* награждение школьными грамотами "Лучший наставник";
* благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
* предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

**Приложение 1**

**Характеристика контингента МБОУ «Червленно – Узловская СОШ»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Значение** |
| **Факт 01.09.2022** | **Прогноз 31.12.2022** |
| 1 | Численность обучающихся, чел. |  |  |
|  | в том числе: |  |  |
| 1.1 | численность обучающихся в 5-9 классах, чел. |  |  |
|  | из них: |  |  |
| 1.1.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. |  |  |
| 1.1.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. |  |  |
| 1.1.3 | принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел. |  |  |
| 1.1.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. |  |  |
| 1.2 | численность обучающихся в 10-11 классах, чел. |  |  |
|  | из них: |  |  |
| 1.2.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. |  |  |
| 1.2.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. |  |  |
| 1.2.3 | принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел. |  |  |
| 1.2.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. |  |  |
| 3 | Численность педагогических работников, чел. |  |  |
|  | в том числе: |  |  |
| 3.1 | численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел. |  |  |
| 3.2 | численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел. |  |  |
| 3.3 | численность педагогов со стажем до 3 лет, чел. |  |  |
| 3.4 | численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел. |  |  |
| 3.5 | численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел. |  |  |
| 3.6 | численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел. |  |  |
| 4. | Количество партнеров ОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОУ |  |  |
| 5. | Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОУ |  |  |
| 6. | Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ОУ (указать какие) |  |  |