|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО  Педагогическим советом  протокол № 1\_  от 30 августа 2022 года | УТВЕРЖДЕНО  приказом директора МБОУ «Москакасинская СОШ»  Моргаушского района Чувашской Республики  от 01.09.2022 года № 136/1 |

**ПРОГРАММА**

**НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Муниципального бюджетного**

**общеобразовательного учреждения**

**«Москакасинская средняя**

**общеобразовательная школа»**

**Моргаушского района Чувашской Республики**

Москакасы, 2022 г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Полное наименование Программы | Программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Москакасинская средняя общеобразовательная школа» Моргаушского района Чувашской Республики |
| Решение об утверждении Программы | Приказ № 136/1 от 01 сентября 2022 года |
| Разработчики Программы | Администрация МБОУ «Москакасинская СОШ» |
| Нормативно-правовая база | Распоряжение 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»;  Паспорт регионального проекта «Успех каждого ребенка» ;  Методические рекомендации 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;  Методические рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;  - Устав МБОУ «Москакасинская СОШ» |
| Цель Программы | Раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Москакасинская СОШ» |
| Задачи Программы | 1.Формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования;  2.Выявление и распространение лучших практик наставничества;  3.Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;  4.Подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;  5. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории;  6. Преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;  7.Адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;  8.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;  9.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);  10.Формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого. |
| Ожидаемые результаты | 1.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.  2.Плавный «вход» молодого педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.  3.Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.  4.Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов МБОУ «Москакасинская СОШ», связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.  5. Рост числа обучающихся, успешно освоивших проектную и учебно-исследовательскую деятельность;  6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;  7. Рост числа обучающихся, успешно реализующихся в творческом, военно-патриотическом, лидерском, спортивном направлениях;  8.Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;  9.Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;  10. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья |
| Реализуемые формы наставничества | В отношении обучающихся реализуются форма наставничества:  1) «ученик — ученик»; «студент — ученик»; «родитель /профессионал — ученик».  2) В отношении педагогических работников реализуются форма наставничества  «педагог — педагог»; «руководитель образовательной организации — педагог»; «работодатель — студент педагогического вуза/колледжа». |
| Система мониторинга | -Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.  -Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.  -Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |
| Механизмы мотивации и поощрения наставников | 1.Материальное (денежное) стимулирование.  2. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников;  -наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы  педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;  - награждение наставников дипломами/благодарственными письмами;  -представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах. |

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

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Запуск Программы обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % школьников и педагогических работников системы образования должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе: проблемы молодого специалиста в новом коллективе, проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

* 1. Цель и задачи Программы наставничества

**Цель:** Раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения молодых специалистов.

**Задачи:**

1.Формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования;

2.Выявление и распространение лучших практик наставничества;

3.Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

4.Подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

5.Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

**Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации**: молодые специалисты, педагоги, выпускники школы, родители.

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.).

**Дворцовое 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**

Распоряжение 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»;

Паспорт регионального проекта «Успех каждого ребенка»;

Методические рекомендации 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;

Методические рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

Устав МБОУ «Москакасинская СОШ».

**Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:**

* «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому;
* 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 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

**3.ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ**

**ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. 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.
2. Плавный «вход» молодого педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов МБОУ «Москакасинская СОШ», связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

**4.СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ**

**ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности.** |
| Руководитель ОО | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 3. Назначение куратора. 4. 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 в различные формы наставничества. 5. Разработка и реализация дорожной карты Программы 6. Разработка Программы наставничества. 7. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 8. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества. |
| Наставник | 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Мотивационная (эмоционально —психологическая) поддержка наставляемого; 3. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; 4. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; 5. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества. |
| Наставляемый | Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником. |

**5.КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три 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.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Куратор назначается решением директора школы, планирующей реализовать целевую модель наставничества. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.

Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической подготовки и прохождения ими обучения.

Формирование этих баз осуществляется куратором с привлечением педагогов и иных лиц МБОУ «Москакасинская СОШ», располагающих информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников Программы.

Формирование базы наставляемых осуществляется из числа:

* учащихся;
* молодых специалистов;
* педагогов, находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
* педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
* желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

* педагогов;
* учащихся - лидеров школьного самоуправления;
* родителей учащихся (законных представителей);
* выпускников школы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБОУ «Москакасинская СОШ» в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

1. 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.  5.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 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 педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и  создании продуктивной педагогической  атмосферы. | 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. | Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.  Собеседование с наставниками.  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 | 1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений  в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными  и результативными для обеих сторон.  2…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 МБОУ «Москакасинская СОШ».  3.Публичное подведение итогов и  популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников. |

1. **ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

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

**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 класса;
* 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 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. 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). 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.

В отношении педагогических работников Программа наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества: «педагог – педагог».

**Форма наставничества «педагог–педагог».**

В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

*1)«опытный педагог – молодой специалист».* Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

*2)«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации».* В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

*3)«педагог-новатор – консервативный педагог».* В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект - объектной педагогики.

*4)«опытный предметник – неопытный предметник».* В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально- методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением.

*5)Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог»*. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

*6)Форма наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»* (обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки

«Образование и педагогические науки»).

В форме наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в образовательной организации или трудоустроился в ней. Нередки случаи, когда на практику приходит студент – выпускник данной организации с намерением вернуться в нее уже в качестве дипломированного педагога.

В данной ситуации у работодателя появляется возможность осуществления наставничества в отношении будущего коллеги.

Формы наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Так же определяются виды наставничества, которые могут использоваться в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

**Виды наставничества:**

*1)Виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

*2) Наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

*3) Реверсивное наставничество* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

*4)Ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

*5)Скоростное наставничество* – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

*6)Традиционная форма наставничества («один-на-один»)* – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

1. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. В таблице приведена характеристика применяемых технологий наставничества.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ 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 | Команда наставляемых |
| 2 | Модерация «обуздывание» | Более жесткая технология. Формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы». | Команда 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 | Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 5 | Тьюторство | Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик. | Индивидуальное наставничество |

**9.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 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. 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. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников, 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.

1. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

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

*Мероприятия по популяризации роли наставника:*

организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне; выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях; проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+"; награждение школьными грамотами "Лучший наставник" благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

1. **Типовые Программы наставничества МБОУ «Москакасинская СОШ»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форма настав ничест ва** | **Название программы** | **Целевая аудитория** | **Цели программы** | **Задачи программы** | **Характеристика наставника** | **Характеристика наставляемого** |
| **Педагог-педагог** | Молодой педагог. | Молодые специалисты (стаж до 3 лет) | Методическая поддержка по конкретному направлению  для приобретения необходимых профессиональ ных навыков и закрепления на месте работы. | 1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на   достижения педагогической науки и передового  педагогического опыта, творчески внедрять идеи в  учебно-воспитательный процесс.   1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4.Способствовать формированию индивидуального стиля | Наставник. Опытный педагог, способный  осуществлять всестороннюю методическую поддержку. | Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией образовательного процесса по своему направлению, с взаимодействием с обучающимися,  другими педагогами, родителями. |
| **Ученик-ученик** | Лидер волонтерского движения | 5-11 классы | Реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, формирование устойчивого школьного сообщества | 1.Помощь в проявлении лидерского потенциала;  2. Развитие гибких навыков и метакомпетенций;  3.Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;  4.Создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;  5. Формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников. | Активный обучающийся среднего общего образования, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, принимающий активное участие в жизни школы. | Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |