**Программа наставничества**

**БМАОУ СОШ №29 «Школа на твоем берегу»**

на период 2021-2022 учебного года

**Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества БМАОУ СОШ №29 «Школа на твоем берегу» (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. N Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

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

Задачами внедрения Целевой модели в ГОУ 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, профориентационных программах, стажировках;

− 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 (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

− формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

− создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

− 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.

**I. Общие положения**

1.1. Разработка и реализация Программы в БМАОУ СОШ №29 «Школа на твоем берегу» 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;

− *научности* предполагает реализацию в ОУ 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.

1.2. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются:

- «ученик — ученик»,

- «учитель — учитель»,

- «студент-ученик».

1.3.Планируемые результаты реализации программы:

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

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

- улучшение психологического климата в ОУ 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;

**II. Организация деятельности БМАОУ СОШ №29 «Школа на твоем берегу» по внедрению Целевой модели**

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу. Она отражается в «дорожной карте»

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

2.3. Этапы реализации Программы.

***Таблица 1.*** Этапы реализации программы наставничества в ОУ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка  условий для запуска программы наставничества | 1. Информирование. Создание благоприятных условий   для запуска программы в ОУ.   1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 2. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 3. Выбор форм наставничества. | Протокол заседания Педагогического совета ГОУ.  «Дорожная карта»  реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние). Программа наставничества. |
| Формирование  Базы наставляемых | 1.Выявление конкретных проблем  Обучающихся и педагогов ОУ, которые можно решить с помощью наставничества.  2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых | База наставляемых |
| Формирование  базы наставников | 1. Работа внутри ОУ  включает действия по формированию базы из числа:   * обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих вопросах * педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; * родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других   представителей  2.Рабoта на данном этапе включает действия по формированию базы  наставников из числа:   * выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;   сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих  кадров (возможно пересечение с выпускниками); | База наставников, которые  могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.  Она включает в себя  -базу выпускников,  -базу наставников от предприятий/организаций, -базу наставников из числа активных педагогов,  -базу для формы «ученик-ученик; студент-ученик». |
| Отбор и обучение  наставников | 1. Выявление наставников. 2. Обучение наставников для работы   с наставляемыми | 1.Запoлненные анкеты в  письменной свободной форме всеми  потенциальными наставниками.  2. Приказ о назначении наставников. |
| Запуск Программы | Закрепление гармоничных и  продуктивных отношений  в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.  Работа в каждом тандеме/группе включает:   * встречу-знакомство, * пробную рабочую встречу, * встречу-планирование, * комплекс последовательных встреч,   итоговую встречу. | Мониторинг:  •обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);  •сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы. |
| Завершение Программы | 1. Пoдведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ.   3. Популяризация эффективных практик | Приказ о проведении итогового мероприятия Программы  База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ |

**III. Реализация целевой модели наставничества**

3.1. Исходя из образовательных потребностей БМАОУ СОШ № 29 «Школа на твоем берегу» определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- учитель- учитель

- ученик- ученик

- студент- ученик

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.

**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 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 (6 человека) являются наставниками у учащихся 5 а класса (21 человек) и 5 б класса (23 человека). 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 9 класса являются наставниками у обучающихся 6 класса класса на период подготовки итогового проекта. Один ученик 10 класса является наставником 8 класса (1 человек).

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, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Участники Российского движения школьников, учащиеся с активной гражданской позицией.

**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» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника

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

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик». | Классные часы, школьное радио |
| Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества | Собеседование, анкетирование |
| Обучение наставников | Проводит куратор проекта |
| Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | Личные встречи, назначения куратором |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации программы |
| Поощрение наставников | Общешкольные встречи, линейки |

**Форма наставничества «учитель – учитель»**

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.

**Цели и задачи:**

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

• способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

• развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

• ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

• прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

• ускорить процесс профессионального становления учителя;

• сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога;

• обеспечить наиболее комфортную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;

• использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;

• дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;

• повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;

• отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;

• повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;

• способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;

• приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

**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» | педсовет |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу | Анкетирование, собеседование |
| 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. | Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы наставничества «Учитель – учитель». | Анализ эффективности реализации программы |
| Поощрение наставников | Поощрение на педагогическом совете |

**Мониторинг эффективности реализации Программы**

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества реализации Программы;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цели:**

1) оценка качества реализуемой Программы;

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

**Задачи:**

• сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

• обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;

• контроль процесса наставничества;

• описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

• определение условий эффективной программы наставничества;

• контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. 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. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

**Цели:**

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

**Задачи:**

* выявление взаимной заинтересованности сторон;
* научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
* экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
* определение условий эффективного наставничества;
* анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
* сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа 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.