Наставничество

Программа наставничества МБОУ СШ № 95

**Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества МБОУ СШ № 95 (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).

Образовательный процесс МБОУ СШ № 95 характеризуется следующими успехами и проблемами:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Факторы** | **Сильная сторона** | **Слабая сторона** |
| Образовательные программы | Преемственность образовательных программ начального основного и основного общего образования на основе соблюдения требований ФГОС.-Разнообразность, доступность и высокое качество предоставляемых услуг.-Разработка программ внеурочной деятельности. | Недостаточно сформирована предметно-пространственная развивающая среда для ФОС в ОДОДСлабое развитие новых форм получения образования (дистанционное синхронное образование, разработка индивидуальных образовательных маршрутов) |
| Результативность работы | Средний процент поступающих в ВУЗы.Малое количество обучающихся 9, 11 классов, не получивших аттестат об образовании.Есть победители НПК (районный уровень), призеры и участники конкурсно-олимпиадного движения. | Увеличение количества учащихся, с трудом усваивающих образовательные программы школы. Увеличивается количество обучающихся с ослабленной мотивацией к знаниям. |
| Инновационный потенциал | Позитивный опыт работы школы, неоднократно представленный на районных и городских семинарах и конференциях, посвященных вопросам развития воспитательно-образовательного процесса с детьми ОВЗ.Накоплен опыт участия в научно-исследовательской деятельности педагогического и ученического коллектива. | Слабое включение родителей в инновационную активность школы.Признаки «творческо-педагогического выгорания» части коллектива, стремления к стабильности образовательного процесса.  |
| Кадровое обеспечение и контингент учащихся | Стабильный высококвалифицированный педагогический коллектив.Высокая доля учителей высшей и первой категорий.Успешное внедрение «эффективного» контракта.Наличие победителей и призеров конкурсов педагогического мастерства различного уровня, публикаций, обмен опытом. | Постоянное увеличение нагрузки педагогов по мониторингу, оценке качества образования, созданию портфолио и др. |
| Сетевое взаимодействие с учреждениями системы образования, службами района и социальными партнерами | Положительный опыт взаимодействия с социальными партнерами: общественными организациями, социо-культурными и учебными учреждениями, молодежными центрами.Реализация совместных программ дополнительного образования. Включенность учащихся во внешкольные проекты, реализуемые партнерами. | Недостаточное развитие сетевого взаимодействия в информационной сети с расширением возможностей учащихся в получении высоких результатов в дистанционном режиме обучения. |
| Участие школы в профессиональных конкурсах, международных, федеральных и региональных программах | Школа обладает опытом участия и побед в конкурсах всероссийского масштаба. | Профессионализм педагогического коллектива ориентирован на удовлетворение потребностей родителей, поэтому не всегда совпадает по параметрам конкурсов профессионального мастерства.  |
| Сформированность информационного пространства школы. | Высокий уровень развития информационной среды школы. | Преимущественное использование информационных технологий как дополнения к личностному общению учителя и ребенка сдерживает развитие самостоятельности ребенка в информационной среде. |

Характеристика контингента школы. Нет специальных критериев отбора для поступающих в МБОУ СШ № 95. Высокий уровень достижений учеников достигается слаженной профессиональной работой коллектива, индивидуально-личностным подходом и сложившимися традициями, формирующими внутреннюю духовно-нравственную среду школы (см. приложение 2).

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 11-19 лет(одаренных детей, детей группы риска, ОВЗ) педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в МБОУ СШ № 95 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, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;

− 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.

− формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в МБОУ СШ № 95 разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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», 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"), Уставом МБОУ СШ № 95 и определяет порядок организации наставничества в школе.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой МБОУ СШ № 95, принята на заседании Общего собрания работников МБОУ СШ № 95, Октябрьского района г. Красноярска, согласована с Общешкольным родительским комитетом (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, учтено мнение Совета старшеклассников, утверждена руководителем (Приложение 1).

1.3. Разработка и реализация Программы в МБОУ СШ № 95 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 школе 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, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «ученик — ученик», «учитель — учитель», «студент-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей МБОУ СШ № 95 в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

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

- улучшение психологического климата в школе 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 и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- привлечение дополнительных социальных партнеров для наилучшего и всестороннего развития сетевого взаимодействия школы.

**II. Организация деятельности школы по внедрению Целевой модели**

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри школы) и «внешнем контуре» (партнеры школы).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 4). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками МБОУ СШ № 95, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в МБОУ СШ № 95. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовкаусловий для запуска программы наставничества | 1. Информирование участников.
2. Создание благоприятных условий

для запуска программы в школе1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
2. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.
3. Выбор форм наставничества.
 | Протокол заседания Общего собрания работниковМБОУ СШ № 95.Анализ текущей ситуации в школе (характеристика контингента – приложение 2)Дорожная картареализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 3).Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.Пакет установочных документов.Программа наставничества. |
| Формированиебазы наставляемых | 1.Выявление конкретных проблемОбучающихся и педагогов школы, которые можно решить с помощью наставничества.2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых | База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых |
| Формированиебазы наставников | 1. Работа внутри школывключает действия по формированию базы из числа:* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);
* 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 родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

2.Рабoта с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базыНаставников из числа:* выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
* представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.
 | База наставников, которыемогут 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. |
| Отбор и обучениенаставников | 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.
2. Обучение наставников для работы

 с наставляемыми |  1.Запoлненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников |
| Формированиетандемов/групп | 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. | Сформированныетандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого. |
| Запуск Программы | Закрепление гармоничных ипродуктивных отношенийв 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 школы.
 | Приказ о проведении итогового мероприятия ПрограммыБаза потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество МБОУ СШ № 95. |

**III. Реализация целевой модели наставничества**

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения МБОУ СШ № 95:

Адрес сайта МБОУ СШ № 95 https://kras-school95.edusite.ru рубрика «Наставничество», в которой будет размещаться информацию по проекту:

* Информационная статья по теме на школьном сайте и пресс-центре школы ( <https://vk.com/shool95_news>)
* Проведение Общего собрания работников школы, Совета старшеклассников, Общешкольного Родительского комитета, классных бесед по данной тематике с разъяснением целеполагания и сути проекта «Наставничество»
* На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: презентация итогов творческой группой проекта. Размещение фото и видеоотчета на сайте школы/пресс-центре.

5.2. Исходя из образовательных потребностей МБОУ СШ № 95 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик — ученик», «учитель — учитель», «студент-ученик».

**5.3. Форма наставничества «Учитель - учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Цель** | Успешное повышение профессионального потенциала, увеличение творческой инициативы и уровня сотрудников школы, создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.Разносторонняя поддержка специалистов и помощь в адаптации к новым условиям работы. |
| **Задачи** | * способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
* развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса своей профессиональной деятельности;
* ориентировать педагога или иного должностного лица образовательной организации на творческое использование передового опыта в своей деятельности;
* прививать интерес к использованию различных информационных технологий в целях эффективного образовательного процесса в образовательной организации;
* помогать в реализации лидерского и профессионального потенциала через участие в конкурсах;
* оказывать помощь в адаптации к новым условиям производственной среды;
* совершенствовать условия для комфортной коммуникации внутри школы;
* формировать эффективно действующее сообщество обучающихся и сотрудников школы.
 |
| **Ожидаемый результат** | * Высокий уровень включенности сотрудников в работу, культурную жизнь школы, развитие субъектной позиции, необходимой для профессионального самоопределения;
* изучение и оценка собственных профессионально значимых потенциалов, в контексте новых реалий;
* формирование новых знаний и умений, необходимых для эффективного деятельности в условиях динамично меняющегося мира технологий и компетенций;
* применение знаний, умений и компетенций в практической деятельности и социальном контексте, направленность на развитие функциональной грамотности учащихся;
* создание «методической копилки» для обмена опытом между коллегами
* улучшение психологического климата в образовательной организации, повышение уровня удовлетворенности работой, улучшение психоэмоционального состояния сотрудников;
* создание условий для личностно-ориентированной кадровой работы, построение индивидуального маршрута профилактики профессионального выгорания.
* возможность реализовать эффективное сетевое взаимодействие и социальное партнерство с образовательными и социо-культурными учреждениями, общественными организациями города
* снижение затрат на повышение профессиональной компетентности педагогов
* готовность к распространению личностного и профессионального опыта, в том числе на сайте образовательного учреждения.
 |
| **Срок и этапы реализации** | Согласно индивидуальными планам для наставляемых. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Сотрудник с любым уровнем опыта в профессиональной деятельности, располагающий идеями, ресурсами и навыками, 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 педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | Сотрудник с любым уровнем опыта в профессиональной деятельности, испытывающий потребность в профессиональном и личностном росте для осуществления эффективной и интересной профессиональной деятельности, а также для успешного взаимодействия с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями, желающий овладеть новыми современными программами, приложениями и другими технологиями. Нуждающийся в помощи для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. |

**Возможные варианты формы наставничества «Учитель - учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Успешный профессионал —Желающий научиться» | Достижение лучших профессиональных результатов. |
| «Опытный лидер — пассивный/усталый сотрудник» | Психоэмоциональная и иная поддержка с адаптацией в изменяющихся условиях, с развитием новых профессиональных, коммуникационных, творческих навыков |
| «Равный — равному» | Обмен навыками для достижения целей |
| «Адаптированный —неадаптированный» | Адаптация к новым условиям работы |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Учитель-учитель» | Педагогический совет |
| Проводится отбор наставников из числа активных участников школьногосообщества | АнкетированиеСобеседованиеИспользование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором |
| Проводится отбор сотрудников, имеющих особые образовательные потребности, низкую рабочую мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, желающих добровольно принять участие в программе наставничества | АнкетированиеЛисты oпpocaИспользование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения кураторов. |
| Наставляемый решает свои задачи, поставленные для достижения цели, повышена мотивация творческой профессиональной деятельности. | Предоставление конкретных результатоввзаимодействия (проект, улучшение показателей работы, победы/участие в профессиональных конкурсах, качественное изменение условий работы и жизни) |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализации программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.Чувствует свою причастность школьному сообществу. | Поощрение на Педагогическом совете, внесение Благодарности в трудовую книжку, монетизация успеха. |

**Форма наставничества «Ученик – ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Цель** | Разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. |
| **Задачи** | 1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся.
 |
| **Ожидаемый результат** | * Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы,
* формирование и развитие субъектной позиции, необходимой для самоопределения;
* знакомство с миром новых компетенций;
* изучение и оценка каждым школьником собственного потенциала;
* формирование базовых знаний, умений, компетенций, необходимых для эффективного самоопределения в условиях динамично меняющегося мира технологий и компетенций;
* применение знаний, умений и компетенций в практической деятельности и социальном контексте, направленность на развитие функциональной грамотности учащихся;
* развитие мотивации к образованию и самообразованию через понимание практической полезности получаемых знаний и умений.
* индивидуализация образования, создание условий для самоопределения учащихся в предпрофильной подготовке и профильном обучении, а также построение индивидуального маршрута профессионального самоопределения.
* Повышение успеваемости, улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом
* Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
* Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
* Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся
 |
| **Срок и этапы реализации** | Согласно индивидуальными планам для наставляемых. |

**Характеристика участников формы наставничества «Ученик**— **ученик».**

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

**Возможные варианты формы наставничества «Ученик**— **ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Успевающий —неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов. |
| «Лидер — пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. |
| «Равный — равному» | Обмен навыками для достижения целей. |
| «Адаптированный —неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения. |

**Схема реализации формы наставничества «Ученик**— **ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Ученик - ученик» | Ученическая конференция |
| Проводится отбор наставников из числа активных участников школьногосообщества | АнкетированиеСобеседование |
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | АнкетированиеЛисты oпpoca |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения кураторов. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.Чувствует свою причастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции «Награждение активистов». |

**Форма наставничества «Студент - ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Цель** | Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития. |
| **Задачи** | Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:* помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
* осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
* развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
 |
| **Ожидаемый результат** | Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества. |
| **Срок и этапы реализации** | Согласно индивидуальными планам для наставляемых. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою "творческую энергию" и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности. | **Вариант 1. Пассивный.** Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.**Вариант 2. Активный.** Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения. |

**Возможные варианты формы наставничества «Студент - ученик»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Успевающий – неуспевающий» | Взаимодействие "успевающий - неуспевающий", классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины |
| «Лидер – равнодушный» | Взаимодействие "лидер - равнодушный", психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество |
| «Творцы-союзники» | взаимодействие "творцы-союзники", в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность |
| "Куратор - автор проекта" | Взаимодействие "куратор - автор проекта", совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Студент-ученик» | Педагогический совет/Совет старшеклассников/классный час |
| Выявление запросов, пожеланий, потребностей | АнкетированиеСоставление базы |
| Проводится отбор наставников из числа активных участников студенческогоСообщества заявленных вузов | АнкетированиеСобеседованиеИспользование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором |
| Формирование пар, групп | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения кураторов. |
| Основное содержание взаимодействия | Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.В общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории). |
| Подведение итогов | Предоставление конкретных результатоввзаимодействия (проект, улучшение показателей работы, победы/участие в профессиональных конкурсах) |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |

**IV.** **Мониторинг эффективности реализации Программы**

6.1. 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.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели.

6.2. 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 МБОУ СШ № 95 , 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.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

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.

6.3 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.

**V. ПРИЛОЖЕНИЯ**

**Приложение 1**

**Характеристика контингента МБОУ СШ № 95**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Значение |
| Факт 01.01.2022 | Прогноз31.12.2022 |
| 1 | Численность обучающихся, чел. | 987 | 977 |
|   | в том числе: |   |   |
| 11. | численность обучающихся в 5-9 классах, чел. | 419 | 447 |
|   | из них: |   |   |
| 1.1.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. | 144 | 154 |
| 1.1.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 23 | 23 |
| 1.1.3 | принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел. | 44 | 44 |
| 1.1.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | 27 | 27 |
| 1.2 | численность обучающихся в 10-11 классах, чел. | 61 | 61 |
|   | из них: |   |   |
| 1.2.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. | 17 | 20 |
| 1.2.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. | 13 | 15 |
| 1.2.3 | принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел. | 14 | 25 |
| 1.2.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. | 1 | 1 |
| 3 | Численность педагогических работников, чел. |  60 |  60 |
|   | в том числе: |   |   |
| 23.1 | численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел. | 18 | 20 |
| 23.2 | численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел. | 25 | 27 |
| 23.3 | численность педагогов со стажем до 3 лет, чел. | 6 | 7 |
| 23.4 | численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел. | 30 | 31 |
| 23.5 | численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел. | 19 | 20 |
| 23.6 | численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел. | 3 | 8 |
| 44 | Количество партнеров школы (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности МБОУ СШ № 95. | 10 | 15 |
| 5 5 | Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности МБОУ СШ № 95. | 27 | 45 |

**Приложение 2**

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 95**

на 2022-2023 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этап** | **Содержание подэтапов** | **Мероприятия** | **Сроки** | **Ответственные** |
| Подготовкаусловий для запуска программы наставничества | 1) Изучениенормативной базы и тематических методических материалов | 1.1. Изучение Распоряжения Министерствапросвещения Российской Федерации № P-145 от 25 декабря 2019 г. «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».1.2. Изучение Положения о программе наставничества в МБОУ СШ № 95, Типовой формы программы наставничества в МБОУ СШ № 95 методических рекомендаций по ее созданию | октябрь –ноябрь 2020 года | руководитель, администрация,вожатые |
|   | 2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества школы о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников | 2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества (в программе Дня открытых дверей).2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.2.4. Тематические встречи с обучающимися школы с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.2.6. Создание рубрики на сайте МБОУ СШ № 95. | Ноябрь - декабрь 2022г.декабрь 2022 г.декабрь 2022 г.январь 2023 г. | руководитель, администрация, классные руководители |
|   | 3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в школы. | 3.1. Издание приказа «О внедрении целевой моделинаставничества в МБОУ СШ № 95»3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в МБОУ СШ № 953.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 95. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.3.4.Назначение куратора программы наставничества МБОУ СШ № 95 (издание приказа).3.5. Обучение куратора. | ноябрь 2022 г. | директор, администрация, проектная группа |
| Формирование базы наставляемых | Сбор данных онаставляемых | 1.Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.3. Анализ данных.4. Формирование базы данных наставляемых изчисла педагогов.5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента школы .7. Создание Программы наставничества | Декабрь 2022 г. | Куратор, администрация, классные руководители |
| Формирование базы наставников | Составление старт-листа наставников | 1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.3.Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников. | декабрь 2022 г. | Администрация, куратор, классные руководители |
| Отбор и обучение наставников | Рекрутинг наставников | 1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам2. Собеседования с наставниками.3. Приказ о назначении наставников.4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников») | Январь 2023 г. | Куратор, психолог |
| Формирование тандемов/ групп |   | 1. Круглый стол участников программы с представлением наставников2.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя МБОУ СШ № 95.5. Составление планов индивидуального развитиянаставляемых.6. Организация психологического сопровождениянаставляемого, не сформировавшего пapy (при необходимости), продолжить поиск наставника. | Январь 2023 г. | Куратор, психолог |
| Организация работы тандемов/групп | закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе | 1.Проведение первой, организационной, встречинаставника и наставляемого.2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.4.Регулярные встречи наставника и наставляемого.5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.6. Регулярная обратная связь от участников программы7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. | Январь-апрель 2023 | куратор |
| Завершение наставничества | Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников | 1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.3. Приказ о поощрении участников наставническойдеятельности. Благодарственные письма партнерам.4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.7. Проведение школьного конкурса.8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых11. Формирование долгосрочной базы наставников | Май 2023 г. | Куратор, администрация, классные руководители |

**Целевые показатели:**

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2022 году;

не менее 20% в 2023 году;

не менее 30% в 2024 году;

не менее 50% в 2025 году;

не менее 70% в 2026 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2022 году;

не менее 20% в 2023 году;

не менее 30% в 2024 году;

не менее 50% в 2025 году;

не менее 70% в 2026 году.

Программа неформального образования наставников

**Цель**: создание условий для получения участниками проекта необходимых знаний, умений, навыков в области общения с наставляемыми, формирование психологических установок, необходимых для выстраивания осмысленных и продуктивных отношений с ними.

**Задачи:**

1. Помочь воспринять цели и задачи школы в рамках целевой программы «Наставничество».
2. Развивать личную мотивацию и готовность к наставнической деятельности.
3. Формировать умение выстраивать позитивные личные отношения с наставляемым, помогая развивать необходимые жизненные навыки.
4. Дать представления о возможностях и формах взаимодействия с другими социальными и культурными группами.
5. Формировать образовательную и карьерную траекторию наставника, поддерживать в приобретении профессиональных навыков.

**Программа предназначена** для учащихся, студентов, педагогов/наставников-взрослых.

Структура и программа обучения являются одинаковыми для наставников всех трёх форм наставничества, заложенных в целевой программе наставничества МБОУ СШ № 95, с учетом поправок на возраст наставников и общий уровень их психологической и педагогической подготовки, а именно:

- при обучении наставника-обучающегося формы **"ученик - ученик"** уделить большее внимание организационной составляющей;

- при обучении **учителя-наставника**, как уже имеющего педагогический опыт, можно уделить меньшее внимание блоку, связанному с решением ролевых ситуаций;

- при обучении наставника формы "студент - ученик" рекомендуется сосредоточить внимание на блоках самоанализа и эффективных коммуникаций.

**Сроки обучения** : август-сентябрь 2022.

**Форма обучения** : очно-заочная.

**Задачи этапов обучения** :

*Подготовительный этап* – погружение будущих наставников в проблему, знакомство с условиями наставнической деятельности.

*Основной этап* – формирование установок, разработка стратегий взаимодействия по реализации задач наставничества.

*Заключительный этап* – составление индивидуальной программы (плана) для наставляемого.

**Учебный план**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Модули и их тематика | Всегочасов | В томчисле | Формаконтроля |
| Лекции | Практическиезанятия |
| 1 | **Организация наставничества в современном образовательном учреждении**- Что такое программа наставничества? (нацпроект, федеральные программы, целевая модель программы наставничества МБОУ СШ № 95- Основы наставничества. Кодекс наставника. Манифест наставников.- Особенности возраста/физиологии наставляемых.- Документация наставника, | 1 | 1 | - | Тест/собеседование |
| 2 | **Организация наставничества:**- Требования к мониторингу взаимоотношений- Одобряемые и неодобряемые виды деятельности в процессе наставнических отношений. «Да» и «Нет» в деятельности наставников».- Реакция на информацию о жестоком или небрежном обращении с детьми, суицидальных мыслях и поведении.- Требования к использованию цифровых и социальных средств массовой информации.- Условия конфиденциальности и поведение при несчастных случаях- Документация наставника. | 1 | - | 1 | Собеседование |
| 3 | Интерактивные формы образовательного взаимодействия.Проблемные области реализации наставничества в образовательном учреждении (консультации, методика обучение в обсуждении педагогических ситуаций). Обучение эффективным коммуникациям. | 1 | - | 1 | Собеседование, мастер-класс |
| 4 | Итоговый образовательный продукт. | 1 | - | 1 | Планработы |
|   | Итого: | 4 | 1 | 3 |   |

|  |
| --- |
| **Вариативная часть****(** Консультации по мере необходимости, но не реже 2 раз в месяц) |
| 1 | Самоанализ и навыки самопрезентации | 1 | - | 1 | Ситуативное обучение |
| 2 | Обучение эффективным коммуникациям | 1 | - | 1 | Ситуативное обучение |
| 3 | Обучение эффективным коммуникациям | 1 | - | 1 | Собеседование, мастер-класс |
| 4 | Разбор этапов реализации программ наставничества | 1 | - | 1 | Собеседование, мастер-класс |
| 5 | Разбор этапов реализации программ наставничества | 1 | - | 1 | Собеседование, мастер-класс |
| 6 | Разбор этапов реализации программы наставничества | 1 | - | 1 | Собеседование, мастер-класс |
| 7 | Консультации: работа с кейсами | 1 | - | 1 | Обсуждение педагогических ситуаций |
| 8 | Консультации: работа с кейсами | 1 | - | 1 | Обсуждение педагогических ситуаций |
| 9 | Консультации: работа с кейсами | 1 | - | 1 | Обсуждение педагогических ситуаций |
| 10 | Итоги реализации индивидуальной программы наставника. | 1 | - | 1 | Обсуждение педагогических ситуаций |
|   | ИТОГО: | 10 | - | 10 |   |
| **Основное содержание****Модуль 1.** **Организация наставничества в современном образовательном учреждении (2 часа)**- **Нормативно-правовая база программы наставничества**.Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», утвержденная Президентом РФ 04.02.2010,Стратегия развития воспитания в РФ до 2025 года, утвержденная Распоряжением Правительства РФ № 996-р от 29.05.2015 г.,Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в РФ на период до 2025 г., утвержденная распоряжением Правительства РФ от 15.11.2019 г. № 2705-р,Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N 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»,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"),Целевая модель программы наставничества МБОУ СШ № 95.**- Основы наставничества.**Установление позитивных личных отношений с наставляемым. Качество отношений, степень уважения и доверия между наставляемым и наставником, влияние на личностный рост. Необходимость овладения психолого-педагогическими знаниями. формирование организационных и коммуникативных навыков, умения ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоение методов работы с группой (при форме группового наставничества), с семьей наставляемого и др. Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. Формирование жизненных целей, процесс принятия решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование. Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие обучающихся-наставляемых разного возраста.**Документация наставника** . Структура индивидуальной программы наставника. **Модуль 2. Организация наставничества**Часть 1. Самоанализ и навыки самопрезентации. Анализ по позициям:* Опытличностный, профессиональный, жизненный.
* Мои сильные и слабые стороны.
* Мои достижения.
* Мои недостатки.
* Моя мотивация.
* Мои умения.
* Закрепление.

Обучение эффективным коммуникациям.* Способность делиться опытом (знаниями, умениями)
* Вопросы и ответы "Блок общения", "Блок организации"
* Разбор ролевых ситуаций

- **Требования к мониторингу взаимоотношений:**- Одобряемые и неодобряемые виды деятельности в процессе наставнических отношений.- Реакция на информацию о жестоком или небрежном обращении с детьми, суицидальных мыслях и поведении.- Требования к использованию цифровых и социальных средств массовой информации.- Условия конфиденциальности и поведение при несчастных случаях- Особенности возраста/физиологии наставляемых. Умение ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых.- **Документация наставника**. Структура индивидуальной программы наставника. Дневник наставника.**Модуль 3. Проблемные области реализации наставничества в образовательном учреждении (консультации, методика обучение в обсуждении педагогических ситуаций)**Обучение эффективным коммуникациям.Профессиональные навыки наставника, методы их оптимальной трансляции - как теоретические, так и практические. Приемы разработки стратегии выстраивания деятельности, формы решения тактических задач на пути достижения цели взаимодействия. Планирование работы/ темы встреч. Согласование ожидаемого и реального результатов в процессе взаимодействия.Понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование современных навыков и компетенций и т.д.**Разбор этапов реализации программы наставничества.**Разработка индивидуальной программы наставника.**Ролевая игра** с куратором или с другими наставниками, проходящими обучение «Проведение встреч, посвященных:* знакомству;
* планированию будущей работы;
* решению конкретной задачи;
* решению внезапно возникшей проблемы;
* решению ситуации организационного нарушения;
* завершению программы наставничества»

**Формы работы с наставляемыми** :1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность.
2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого.

3. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого. Обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого; помощь в подготовке к олимпиаде, иному мероприятию.4. Помощь в самоорганизации: помощь в составлении плана достижения поставленных целей; составление программы саморазвития; мотивационные встречи и напоминания; совместные соревнования; борьба с вредными привычками.5. Групповые формы работы: организация конкурсов, концертов, соревнований, хакатонов для команд; организация образовательных тренингов и интенсивов; ролевые игры; групповая работа над проектом; и т.д.6. Помощь в профессиональном становлении наставляемого: совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых лекций, семинаров; методические советы и т.д.**Стили взаимоотношений** с наставляемым - развивающий и инструментальный:**Вторичное обучение в процессе деятельности.**Анализ первого опыта наставничества (встреча-знакомство и встреча "решение пробной задачи").Разрешение вопросов по наставнической деятельности.Помощь в осознании проблемы (при ее наличии) и выборе правильной стратегии ее решения.**Модуль 4. Итоговый образовательный продукт.**Составление плана работы с наставляемым. В вариативной части - Итоги реализации индивидуальной программы наставника.Результат - сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых.Куратор программы наставничества\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |

**Методическое обеспечение программы**

**Информационные ресурсы:**

* Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», утвержденная Президентом РФ 04.02.2010,
* Стратегия развития воспитания в РФ до 2025 года, утвержденная Распоряжением Правительства РФ № 996-р от 29.05.2015 г.,
* Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в РФ на период до 2025 г., утвержденная распоряжением Правительства РФ от 15.11.2019 г. № 2705-р,
* Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N 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»,
* 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"),
* Целевая модель программы наставничества МБОУ СШ № 95

**Методические карты (опорные схемы)**

**Методическая литература**

1. Рабочие тетради наставника. Серия практических пособий программы наставничества «Плюс один» национального ресурсного центра «МЕНТОРИ» при поддержке «Рыбаков Фонда». 2018.
2. «Опросник Айзенка», «MMPI», «Характерологический опросник Леонгарда», «Тест Кэттела».
3. «Метод исследования уровня субъективного контроля (УСК)», «ТАТ (Тематический апперцепционный тест)», «Тест Роршаха», «Тест Люшера» и др. Для изучения акцентуаций характера можно воспользоваться опросником Г.Шмишека.
4. [www.asi.ru](http://www.asi.ru/) Методическое пособие для воспитателей детей и молодежи и их законных представителей. Наставники: не рядом, а вместе! 2017. Агенство стратегических инициатив.

**Для учителей:**

1. <http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/357-sovremennaya-proforientatsiya-detej-s-ovz-novoe-kachestvo-adaptivnoj-shkoly>- Региональный подпроект «Современная профориентация детей с ограниченными возможностями здоровья – новое качество адаптивной школы».
2. <http://akadem.irooo.ru/> - Международный методический центр «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века»
3. <http://akadem.irooo.ru/peer-to-peer>- Мастерская профессионала (Peer-to-peer)

<http://irooo.ru/nauchno-metodicheskoe-obespechenie/nepreryvnoe-professionalnoe-razvitie-pedagogov-omskoj-oblasti-v-t-ch-molodykh-pedagogov/konkursy-professionalnogo-masterstva/346-oblastnoj-konkurs-debyut-2020/2710-oblastnoj-professionalnyj-konkurs-debyut-rasshiryaem-diapazon-uchastnikov>- Областной профессиональный конкурс «Дебют»

<http://akadem.irooo.ru/obrazovanie-bez-granits>- Открытый педагогический клуб «Образование без границ»

4. <http://irooo.ru/provedenie-ekspertizy-nauchnykh-nauchno-tekhnicheskikh-programm-i-proektov-innovatsionnykh-proektov-po-fundamentalnym-prikladnym-nauchnym-issledovaniyam-eksperimentalnym-razrabotkam/regionalnoe-uchebno-metodicheskoe-ob-edinenie-po-obshchemu-obrazovaniyu/75-novosti-rumo/2853-itogi-pervogo-goda-obucheniya-v-distantsionnoj-shkole-nastavnichestva>- Дистанционная школа наставничества

<http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/223-oblastnoj-konkurs-professionalnogo-masterstva-nastavnik-molodoj-pedagog-komanda>- Конкурс «Наставник + молодой педагог = команда».

5. <http://akadem.irooo.ru/startapy-proektnogo-masterstva><http://laboratoriya.irooo.ru/>- Проектная лаборатория молодых педагогов

**Для учащихся:**

1.<http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/365-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionaly-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/proforientatsionnyj-proekt-bilet-v-budushchee/2946-metodicheskie-rekomendatsii-po-organizatsii-uchastiya-obrazovatel-nykh-organizatsij-v-federal-nom-proekte-bilet-v-budushchee>- Школьный клуб и программа внеурочной деятельности «Билет в будущее»

2.<http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/308-budushchij-uchitel-uchitel-budushchego>- Региональный подпроект «Будущий учитель- учитель будущего»

**Для студентов:**

1.<http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/337-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionaly-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/novosti-rkts>- Региональный чемпионат «WorldSkillsRussia»

2.<http://fip.irooo.ru/> - Федеральная инновационная площадка «Синхронизация профориентационной работы в общем и профессиональном образовании с учетом потребностей рынка труда»

3.<http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/365-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionaly-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/proforientatsionnyj-proekt-bilet-v-budushchee/2946-metodicheskie-rekomendatsii-po-organizatsii-uchastiya-obrazovatel-nykh-organizatsij-v-federal-nom-proekte-bilet-v-budushchee>- Школьный клуб и программа внеурочной деятельности «Билет в будущее»

4.<http://fip.irooo.ru/novye-razrabotki/61-katalog-profilnykh-smen-profkanikul-dlya-shkolnikov-omskoj-oblasti>- Профильные смены «Профканикулы»

5.<http://fip.irooo.ru/novye-razrabotki/22-umk-10-shagov-k-proforientatsii>- Программа внеурочной деятельности «10 шагов к профориентации»