|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

ПРОГРАММА

НАСТАВНИЧЕСТВА

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**городского округа «Город Архангельск»**

**«Средняя школа №1»**

**(МБОУ СШ № 1)**

**Архангельск**

**2023г.**

# Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа №1» (МБОУ СШ № 1) (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа" 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 учителями (далее – Целевая модель).

Целью Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех молодых специалистов.

Задачами Программы являются:

* раскрытие потенциала каждого наставляемого;
* самоидентификация молодого педагога, формирование жизненных ориентиров;
* адаптация молодого педагога в новом коллективе;
* повышение мотивации к педагогическому труду и улучшение образовательных результатов обучающихся, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;
* создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
* формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
* развитие гибких навыков, лидерских качеств, мета-компетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
* плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

В программе используются следующие понятия и термины:

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета-компетенций 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, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

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

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

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

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

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

**Школьное сообщество** (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

# Общие положения

* 1. Программа наставничества образовательного учреждения разработана на основании:
* Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ

«Об образовании в Российской Федерации»;

* Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010;
* Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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");
* Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N. 3273-p «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»
* Уставом образовательного учреждения и определяет порядок организации наставничества в образовательном учреждении.
  1. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой МБОУ СШ № 1, принята Общим собранием работников образовательного учреждения (протокол от № ), согласована на заседании педагогического совета школы (протокол от № ), утверждена руководителем (приказ от № ).

Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

* «не навреди» -предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому; никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
* обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
* индивидуализации -направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
* легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
* равенства -предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
* аксиологичности -ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
* научности- предполагает реализацию в ОО 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. Значимой для позитивной динамики образовательной, социокультурной деятельности в планируемый период формой наставничества являются: **«учитель**

# — учитель».

* 1. Планируемые результаты реализации программы наставничества:
* измеримое улучшение показателей в образовательной, социокультурной, сферах;
* рост числа обучающихся, успешно освоивших проектную и учебно-исследовательскую деятельность;
* рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
* рост числа обучающихся, успешно реализующих в творческом, военно-патриотическом, лидерском, спортивном направлениях свои способности;
* формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
* увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
* снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных;
* включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья;
* позитивное вхождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
* адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
* измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
* практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
* рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
* повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
* снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
* улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства.
  1. Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности образовательного учреждения предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:
* 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;
* 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;
* куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

* формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации;
* формирование базы 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 педагоги и иные должностные лица образовательной организации, 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.

# Организация деятельности по внедрению Целевой модели

* 1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри образовательного учреждения).
  2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.
  3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в образовательном учреждении.
  4. Этапы реализации Программы.

**Таблица 1. Этапы реализации Программы наставничества в МБОУ СШ № 1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Информирование. Создание   благоприятных условий для запуска Программы наставничества.   1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 2. Выбор аудитории для поиска наставников. 3. Выбор форм наставничества. | Протокол заседания  Педагогического совета ОО. Анализ реальной ситуации. Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально- техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние)  Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.  Пакет установочных документов.  Программа наставничества. |
| Формирование базы наставляемых | Выявление конкретных проблем педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.  Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых. |
| Формирование  базы наставников | Работа внутри школы включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. | База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.  Она включает в себя  базу наставников из числа активных педагогов. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. Запoлненные анкеты в письменной свободной форме всеми   потенциальными наставниками.   1. Собеседование. 2. Приказ о назначении наставников. 3. Обучение наставников |
| Формирование пар/групп | 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых. 2. Фиксация сложившихся   пар/групп в специальной базе куратора. | Сформированные  пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.  Соглашения наставников, наставляемых.  Приказ о закреплении пар/наставнических групп.  Заполнение индивидуального маршрута наставляемого. |
| Запуск Программы наставничества | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.  Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу,  встречу-планирование,  комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. | Мониторинг:  •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 каждой пары/группы. 2. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии.   3. Популяризация эффективных практик | Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.  База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество образовательной организации. |

# Реализация целевой модели наставничества

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

**Таблица 2. Мероприятия информационно-просветительского характера**

**в МБОУ СШ № 1**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятие** | **Срок исполнения** | **Ответственные** |
| 1 | Информирование педагогического коллектива. Проведение  педагогического совета, Общего собрания работников | Сентябрь 2023 | Заместитель директора по УВР |
| 2 | Размещение информации на сайте образовательной организации. | Сентябрь 2023 | Заместитель директора по УВР, ответственный за ведение сайта школы |
| 3 | Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы  наставничества с педагогами и учащимися. | Сентябрь 2023- май 2024 | Заместитель директора по УВР |

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте МБОУ СШ №1 <http://1.arkhschool.ru/> создана рубрика «Целевая модель наставничества».

* 1. Исходя из образовательных потребностей школы, определена следующая форма наставничества, подлежащая внедрению:
* **«учитель – учитель»**

Данная форма 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 «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) 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 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 стимулы и ресурсы 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.

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.

**Таблица 3. Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель»**

**в МБОУ СШ № 1**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программы наставничества  «Учитель – учитель» | Педагогический совет |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов,  самостоятельно выражающих желание помочь педагогу | Анкетирование.  Создание базы наставников. |
| Обучение наставников | Проводится обязательно в течение года не  менее 2-х раз |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе  наставничества | Анкетирование. Листы опроса.  Создание базы наставляемых. |

|  |  |
| --- | --- |
| Формирование пар, групп | Встречи, обсуждение вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая  деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Реализация программы (прилагается)  Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы  наставничества «Учитель – учитель». | Анализ эффективности реализации  программы. |
| Поощрение наставников | Поощрение на педагогическом совете  Школы и материальное стимулирование. |

# Мониторинг эффективности реализации Программы

* 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.
   1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательного учреждения, 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 образовательного учреждения и.

# 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 анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения 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.

* 1. 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:

* глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
* оценка динамики характеристик образовательного процесса;
* анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник- наставляемый.

# 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 обработки).

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; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

# 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;
* награждение школьными грамотами "Лучший наставник", меры материального стимулирования;
* предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Утверждена

приказом директора МБОУ СШ № 1 от №

**«ДОРОЖНАЯ КАРТА»**

**внедрения системы наставничества в образовательной организации (ОО)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ этапа** | **Наименование этапа** | **Длительность этапа** | **На этом этапе важно:** | **Документы** |
| 1 | Подготовка условий для запуска программы наставничества | В течение первого месяца | * информировать педагогов, обучающихся и родительское сообщество о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов, молодых специалистов; * определить заинтересованные в наставничестве аудитории внутри и во вне ОО – выпускники, работодатели и др.; * определить цель, задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; * обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; * создать организационные условия для осуществления программы наставничества (назначить куратора; сформировать команду; привлечь ресурсы и экспертов для оказания поддержки); * создать страницу на сайте ОО; * определить сроки, показатели, способы анализа потребности в обучении (*далее - АПО*) (самостоятельно или с привлечением экспертов; очно, с использованием интернет-технологий и пр.) и организации «обратной связи», формы отчетности наставника и куратора программы наставничества, формы и условия поощрения наставников и куратора. | * - Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ОО;   - Положение о наставничестве в ОО; организация «Школы молодого педагога»,   * Программа наставничества в ОО ; * Формы согласий на обработку персональных данных от участников. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **этапа** | **Наименова-ние**  **этапа** | **Длительность**  **этапа** | **На этом этапе важно:** | **Документы** |
|  |  |  |  | наставнической программы; |
| 2 | Создание базы наставляемых | Сентябрь- ноябрь 2023 | * информировать педагогов о возможностях и целях программы; * организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (сайт ОО, эл. дневник), в том числе - сбор запросов наставляемых; * провести уточняющий АПО наставляемых (анкетный опрос для анализа потребностей в развитии наставляемых); * использовать различные форматы для популяризации программы наставничества (форумы, конкурсы, квесты и пр.). | * Перечень лиц, желающих иметь наставников; * Анкеты для анализа потребности в развитии у наставляемых; * Отчет по результатам АПО наставляемых. |
| 3 | Создание базы наставников | Сентябрь- ноябрь 2023 | * провести мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников, взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях (например, мероприятия с соцпартнерами, конференции, форумы, конкурсы и др.); * желающих/готовых быть наставниками объединить в базу; | * Формат портфолио наставника; * Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?». |
| 4 | Отбор/ выдвижение и обучение наставников | Сентябрь- ноябрь 2023 | * провести отбор/выдвижение наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утвердить реестр наставников; * подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности (памятки, сценарии встреч); * провести АПО наставников; * найти ресурсы для организации обучения (сайт АО ИОО); | * Приказ об утверждении реестра наставников и направление его в Управление образования МО; * Анкеты для анализа потребности в развитии наставников; * Отчет по итогам АПО наставников; * Приказ об организации «Школы наставников», утверждение программ и графиков обучения наставников; * Памятки для наставников. |
| 5 | Формирование наставнических пар / групп | Сентябрь- ноябрь 2023 | * организовать групповые встречи для формирования пар или групп; * организовать «Школу молодого педагога» и провести обучение. | * Приказ об утверждении наставнических пар/групп (№ 325 от 16.09.2021) * Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе – индивидуальные траектории обучения); |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **этапа** | **Наименова-ние**  **этапа** | **Длительность**  **этапа** | **На этом этапе важно:** | **Документы** |
|  |  |  |  | * Памятки для наставляемых. |
| 6 | Организация и осуществление работы наставнических пар / групп | В течение года | * провести обучающие, экспертно-консультационные и иные мероприятия наставников; * организовать комплекс последовательных встреч наставников и наставляемых; * организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками. | * Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки. |
| 7 | Завершение наставничества | Май 2024 | * организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (провести рефлексию); * подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы; * организовать итоговую встречу наставников и наставляемых для обсуждения результатов мониторинга эффективности; * организовать и провести итоговое мероприятие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; * сформировать базу успешных практик (кейсов); * сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе   из успешно завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли;   * популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через сайт школы, сообщества в социальных сетях. | * Анкеты удовлетворенности наставников и наставляемых организацией программы наставничества; * Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора); * Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. |