****

**1. Пояснительная записка**

**Актуальность**

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений

образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций-общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции.

Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам- это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных уровней и форм обучения.

Использование технологий наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива:

-закрепление в образовательной организации молодых педагогов и новых сотрудников, их профессиональный рост;

-передача навыков, знаний, формирования ценностей у обучающихся и педагогов, сохранение лучших практик и уникальных исторически сформированных компетенций;

-формирование профессиональных методических сообществ;

-подготовка кадрового управленческого резерва из числа педагогов и будущих педагогов из числа обучающихся;

-создание условий для успешности обучающихся, в том числе показывающих стабильно низкие результаты, а также условий для реализации талантов у одаренных детей;

-создание условий для выстраивания индивидуальных образовательных траекторий обучающихся, в том числе в целях профориентации и профессионального самоопределения.

Настоящая Программа призвана помочь в деятельности наставников на уровне образовательной организации.

Программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения обучающихся в процессе взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Цель** - разносторонняя поддержка обучающихся с образовательными или социальными потребностями.

**Задачи:**

 1 развить профильные и гибкие навыки обучающихся;

 2. оказать помощь обучающимся в адаптации к новым условиям среды;

1. создать условия для коммуникации внутри образовательной организации;
2. формировать устойчивое сообщество обучающихся. 

**Планируемые результаты:**

1 высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;

2. рост мотивации к образованию и развитию обучающихся; 

3. повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

4. достижение образовательных результатов обучающихся;

1. улучшение психоэмоционального фона внутри группы;
2. количественный и качественный рост успешно реализованных социальных, образовательных проектов;
3. снижение конфликтных ситуаций внутри коллектива обучающихся.

**Срок реализации программы** — 1 год

**Применяемая форма наставничества и технологии**

Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по форме «ученик —ученик». Технология — тьюторство — индивидуальное, личное наставничество.

**2. Содержание программы**

**Основные участники программы и их функции**

Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа педагогических работников МОУ СОШ №14

Рабочая группа осуществляет следующие функции:

* организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
* организация отбора и обучения наставников;
* осуществление персонифицированного учета обучающихся, участвующих в программе наставничества;
* формирование наставнических пар и групп,
* осуществление своевременной и систематической отчетности;
* проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в образовательной организации;
* участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;
* обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества.

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

**Механизм управления программой наставничества**

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Кто может быть | Пассивный | Активный |
| Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты.Победитель региональных конкурсов и соревнований.Обучающийся, имеющий высокий уровень сформированности ценностных духовно нравственных позиций | Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |

Возможные варианты программы наставничества «Ученик — ученик»

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

**Этапы реализации программы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Дата | Результат |
| Информированиепедагогического и родительского сообщества о реализации программы наставничества |  | Совещание с педагогическими работниками по реализации программы наставничества.Информирование черезновостную ленту на сайте  | Октябрь 2024 | Информация донесена до адресата |
| Формирование базы наставляемых |  | 1 Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых, имеющих особые образовательные потребности, низкую образовательную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе и желающих добровольнопринять участие в программе наставничества.2. Выявление конкретных проблем обучающихся,которые можно решить с помощью наставничества. | Октябрь 2024 | Определен перечень дефицитных компетенций, требующихразвития.Сформированная база наставляемых |
| Формирование базы наставников | Выявление наставников, мотивированных помочь сверстникам в образовательных иадаптационных вопросах (Собеседование) | Октябрь 2024 | Формирование базынаставников, которые потенциально могут участвовать в программе наставничества |
| Отбор и обучение наставников | Обучение наставников для работы с наставляемыми | Октябрь 2024 | 1.Заполненные анкеты в письменной свободнойформеВсеми потенциальными наставниками.2. Собеседование с наставниками инаставляемыми. |
| Формированиенаставнических пар/групп | Фиксация сложившиеся пары/группы)в специальной базе куратора | Октябрь 2024 | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы |
| Разработка мер попреодолению трудностей наставляемых | Составлениеиндивидуальных планов с учетом потребностейнаставляемых | Ноябрь 2024 | Индивидуальныйплан реализациинаставничества |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы онибыли максимально комфортными, стабильнымии результативными для обеих сторонРабота в каждой паре/группевключает:* встречу-знакомство; пробную рабочую встречу;

встречу-планирование:* комплекс последовательных встреч,

- итоговую встречу. | Октябрь2024-Апрель2025 | Мониторинг:1. Сбор обратной

связи отнаставников, наставляемых — для мониторинга эффективностиреализации программы. (Анкета: Приложение 1, 2)1. Проведение внутриучрежденческого конкурса профессионального мастерства «лучшие наставнические практики»
2. Проведение мониторинга личной удовлетворенности

участием впрограмменаставничества(Приложение 3,4)1. Проведение

мониторинга качества реализации программынаставничества.1. Отчет о

достижении показателей эффективности внедрения Целевой модели наставничества предоставляется ежеквартально на заседаниях педагогов. |
| Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.2. Подведение итогов программы.З. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | По окончании плана работы наставнической пары(гр.)Апрель 2024 | SWOT-анализпрограммы наставничества. Собраны лучшие наставнические практики.Поощрение наставников наставник получает заслуженный статус |

**3. Оценка результатов программы и ее эффективности**

**Организация контроля и оценки**

Промежуточная оценка реализации программы проводится ежеквартально и рассматривается на заседании педагогов дополнительного образования, результаты реализации программы рассматриваются и на совещании при директоре МОУ СОШ №14

**Показатели и критерии оценки результативности программы**

**наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | на дату начала действия программы | на дату подведения итогов реализации программы(промежуточных, итоговых) |
| 1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу |
| 1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника» |  |  |
| 2. Результативность взаимодействия наставнических пар |
| по модели «Ученик-ученик» |  |  |
| 2.1 Количество обучающихся, у которых повысился уровень образовательных результатов в ходе взаимодействия в наставляемой па ре |  |  |
| 2.2 Количество обучающихся, подготовленных к участию в конкурсах в наставляемой паре |  |  |
| 2.3 Количество обучающихся, сменивших статус с наставляемого на наставника |  |  |

**Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

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

**Цель** мониторинга программы наставничества:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного роста участников, динамика образовательных результатов. 

**Задачи мониторинга:**

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

контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Мониторинг программы наставничества направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации.

По показателям результативности программы наставничества будет осуществляться текущий контроль 1 раз в квартал. Итоговый контроль (SWOTанализ) осуществляется по завершению программы наставничества.

**Оформление итоговых результатов**

По итогам программы наставничества будет предоставлен SWOT-анализ

Сбор данных для построения SWOT-анализ осуществляется по результатам индивидуального плана реализации наставничества.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и образовательного благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Основываясь на результатах, можно выдвинуть предположение о наличии или отсутствии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник- наставляемый».

**Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне учреждения, 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:**

 - выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

- доска почета «Лучшие наставники»

- награждение грамотами учреждения «Лучший наставник»;

- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся,

- проведение внутриучрежденческого конкурса профессионального мастерства «Лучшие наставнические практики».

Приложение 1

**Анкета наставляемого.**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником | 1 | 2 | 3 |
| 4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 |
| 5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи? | 1 | 2 | 3 |
| 6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника? | 1 | 2 | 3 |
| 7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника? | 1 | 2 | 3 |
| 8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником? | 1 | 2 | 3 |
| 9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? | 1 | 2 | 3 |
| 10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? | 1 | 2 | 3 |
| 11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни | 1 | 2 | 3 |
| 12. Ожидаемая полезность проекта для Вас? | 1 | 2 | 3 |

13. Что Вы ожидаете от программы?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

15. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**

Приложение 2

**Анкета наставника.**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 |
| 4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 |
| 5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи? | 1 | 2 | 3 |
| 6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 |
| 7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)? | 1 | 2 | 3 |
| 8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана? | 1 | 2 | 3 |
| 9. Ожидаемая включённость наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 |
| 10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы | 1 | 2 | 3 |
| 11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого | 1 | 2 | 3 |

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13. Что в программе является наиболее ценным?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников? | 1 | 2 | 3 |

15. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**

Приложение 3

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества**

(для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1.1. Насколько комфортно было общение с наставником? | 1 | 2 | 3 |
| 1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 |
| 1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 |
| 1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника? | 1 | 2 | 3 |
| 1.5. Насколько полезна была помощь наставника? | 1 | 2 | 3 |
| 1.6. Насколько был понятен план работы с наставником? | 1 | 2 | 3 |
| 1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником? | 1 | 2 | 3 |
| 1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 | 2 | 3 |
| 1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 |
| 1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? | 1 | 2 | 3 |

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**

Приложение 4

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества**

(для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 |
| 1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 |
| * 1. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?
 | 1 | 2 | 3 |
| * 1. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?
 | 1 | 2 | 3 |
| * 1. Насколько удалось спланировать работу?
 | 1 | 2 | 3 |
| * 1. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?
 | 1 | 2 | 3 |
| * 1. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?
 | 1 | 2 | 3 |
| * 1. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
 | 1 | 2 | 3 |
| * 1. Насколько понравилась работа наставником?
 | 1 | 2 | 3 |
| * 1. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
 | 1 | 2 | 3 |

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**

Приложение 5

**SWOT-анализ Программы наставничества**

**Форма наставничества "ученик - ученик"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Факторы SWOT** | **Позитивные** | **Негативные** |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

*Личностная оценка наставляемых*

|  |  |
| --- | --- |
| Всего участников - |  |
| Из них: |  |
| Довольны совместной работой | Довольны результатом |
| Характеристика | Количество участников, отметивших ее для себя |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества |  |
| Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения |  |
| Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме) |  |
| Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего |  |
| Возрос интерес к одной или нескольким профессиям |  |
| Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы |  |
| Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области |  |
| Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия |  |
| Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия |  |
| Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу |  |

*Личностная оценка наставников*

|  |  |
| --- | --- |
| Всего участников - |  |
| Из них: |  |
| Довольны совместной работой | Довольны результатом |

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество участников, отметивших ее для себя |
| Достаточность и понятность обучения наставников |  |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества |  |
| Возрос интерес к одной или нескольким профессиям |  |
| Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего |  |
| Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области |  |