

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 2» с. Камень-Рыболов
Ханкайского муниципального района Приморского края**

ПРИНЯТА
на заседании
педагогического совета
школы
Протокол от -30.08.2023 № 1

УТВЕРЖДЕНА
Приказом № 69 от 31.08.2023
Директор школы
_____ О.О. Сидченко

**Программа наставничества
на период 2023-2026**

**с. Камень – Рыболов
2023 г.**

I. Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов Ханкайского муниципального района Приморского края (далее – Программа) разработана во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-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), во исполнение приказа Министерства образования Приморского края от 23.07.2020 года № 789-а «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам СПО».

Образовательный процесс в МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов характеризуется следующими аспектами: качественное образование; непрерывность образования и преемственность; образование, направленное на развитие личности, формирование гуманитарных ценностей, толерантности, воспитание патриота и гражданина

Характеристика контингента МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов (*Приложение 1*)

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, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Цель – обеспечение личностного и профессионального развития участников программы наставничества, повышение качества образования в МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов посредством технологии наставничества (см. Положение).

Задачами внедрения Целевой модели в МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов являются:

- разработка и реализация моделей наставничества в МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

II. Общие положения

2.1. Программа наставничества (далее – программа) в МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов 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. № P-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 СОШ №2 с. Камень-Рыболов и определяет порядок организации наставничества ОО.

2.2. Программа разработана на основании примерной программы наставничества рабочей группой МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов, принята на заседании педагогического совета МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов, утверждена руководителем.

2.3. Значимыми для позитивной динамики профессиональной, образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «ученик — ученик», «учитель — учитель», «учитель - ученик».

2.4. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов в профессиональной, образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших конкурсные, олимпиадные иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков, и мета компетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ образовательной организации благодаря формированию устойчивых связей между МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов и бизнесом, потенциальному формированию сообщества благодарных выпускников.

III. Организация деятельности МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов по реализации программы наставничества в ОО

3.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов) и «внешнем контуре» (партнеры МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

3.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников, банк персонализированных программ и наставнических практик. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

3.3. В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

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.

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.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

3.4. База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участия в жизни школы, отстраненных от коллектива.

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

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

База наставников формируется из:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- специалистов дополнительного образования.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов. Передаче по запросу муниципалитета и региона подлежат неперсонафицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

3.4. Структура управления реализацией Программы

№	Направление деятельности	Ответственный	Сроки реализации	Результат выполнения
1	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.	Сидченко О.О. директор, Фирсова Е.Р. заместитель директора по УВР Косар Н.В. учитель начальных классов	Сентябрь 2023 г.	
	Разработка целевой модели наставничества			
	Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.			
	Реализация кадровой политики в Программе наставничества.			
	Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества			
2	Формирование базы	Куратор программы		

	наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг эффективности программы наставничества		Сентябрь – май 2023 – 2024 г.г.	
3	Разработка и реализация индивидуальных планов развития. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик». Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».	Наставники	В течение всего периода	
4	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	Педагог- психолог	В течение всего периода	
5	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	Наставляемые	В течение всего периода	

IV. Реализация Программы наставничества

4.1. Этапы реализации программы наставничества в МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета. «Дорожная карта» (приложение 2) . Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.

<p>Формирование базы наставников</p>	<p>Работа внутри МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (участники кружков, театральных или музыкальных групп, 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; - представители других организаций, с которыми есть партнерские связи 	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем</p>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. - Обучение наставников для работы с наставляемыми 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
<p>Формирование тандемов/групп</p>	<p>Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора</p>	<p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
<p>Организация хода наставнической программы</p>	<p>Закрепление отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Публичное подведение итогов и популяризация практик. Подведение итогов программы	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников
----------------------	---	--

4.2. В Программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Наставляемый – участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию Программы наставничества.

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.

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.

4.3. Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик — ученик», «учитель — учитель», «учитель - ученик»

4.3.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- Помощь в реализации лидерского потенциала.
- Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
- Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
- Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
- Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
- Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты:

- Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- Повышение успеваемости в школе.
- Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.
- Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
<ul style="list-style-type: none">- Активный ученик, обладающий лидерскими 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	<p>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.</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов</p>

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	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

Механизмы реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначается куратором
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 линейке

4.3.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи педагогов со стажем на высоком уровне.

Задачи:

- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
- Ориентировать педагогов 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 педагога.
- Устранять дефициты педагогов со стажем.

Ожидаемый результат:

- Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала педагогов школы.
- Улучшение психологического климата в школе.
- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.

- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

- Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи	Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.
Опытный педагог одного и того же предметного направления, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Педагог, испытывающий дефициты в профессиональной деятельности

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психологической поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог - новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями
«Опытный педагог – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

Механизмы реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучающий семинар
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Методический совет

Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы

4.3.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель: успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования; улучшение образовательных результатов и мотивации; расширение метакомпетенций; появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной траекторий развития.

Задачи:

- Помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения.

- Развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.

- Укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Ожидаемый результат:

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации.

- Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся.

- Снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах.

- Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

- Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программами наставничества направления подготовки.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.	Пассивный. Низкомотивированный, 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. 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
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	

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Учитель – неуспевающий ученик»	Поддержка для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины

«Учитель- равнодушный ученик»	Психозэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков. Мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество
«Равный- равному»	Обмен навыками. Например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным. Взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность
«Учитель-ученик- автор проекта»	Совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки

Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик»	Конференция, педсовет
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
Отбор обучающихся: имеющих проблемы с учебой; немотивированных; не умеющих строить свою образовательную траекторию; с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов унаставляемых	Определение образовательной траектории
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение наставляемого на ученической конференции

V. Мониторинг эффективности реализации Программы

5.1. 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 - мониторинг процесса реализации программы наставничества, который оценивает сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и риски ее реализации; процент реализации наставнических проектов, количество готовых к диссеминации наставнических практик; сформированные базы данных, банк персонализированных программ;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов - мониторинг влияния программы на всех участников, результатом которого является развитие 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 месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

Мониторинг наставнического сопровождения наставляемых осуществляется следующими способами:

- подготовка куратором наставнической деятельности и сторонним экспертом отзывов о результатах работы наставнической пары и реализации программы наставничества;

- качественные и количественные отчеты о реализации и инициации проектов сопровождения одаренных, высокомотивированных обучающихся, обучающихся с трудностями в обучении, с девиантным поведением и др.; педагогов с различными дефицитами, молодых педагогов

- продукты совместной интеллектуальной деятельности наставников и наставляемых (индивидуальные карты, визуализированные траектории, маршруты, программы и др.);

- дневники самонаблюдения наставников;

- наличие методического кейса у наставника;

- принадлежность к сообществу наставников;

Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей реализации дорожной карты образовательной организации и программ наставничества.

Результатом успешного мониторинга будет:

- «упаковка» реализуемой персонализированной программы наставничества в лучшую практику в случае соответствия фактических целевых показателей реализации дорожной карты и программы наставничества планируемым. Лучшие практики наставничества публикуются на сайте МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов и рекомендуются к распространению на муниципальном и региональном уровнях;

- доработка и внесение изменений в дорожную карту и персонализированную программу наставничества — в случае отклонения фактических целевых показателей реализации дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества и программы наставничества от планируемых.

По окончании реализации персонализированной программы наставничества по итогам анализа результатов происходит поощрение наставников в формате, предусмотренном МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов

VI. Персонализированная программа наставничества

6.1. Вариативной частью Программы наставничества МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов являются персонализированные программы наставничества.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная программа (от 3 месяцев до 1 года), реализуемая в конкретной форме и модели, разработанная конкретным наставником для наставляемого/группы, которая входит в Программу наставничества в образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества может иметь форму проекта, в том числе и сетевого, включающего описание формы и модели наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных

на устранение выявленных затруднений/проблем наставляемого/группы и достижение ожидаемых результатов.

Цели и задачи персонализированной программы должны быть сформулированы с учетом Положения о системе наставничества в МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов.

6.2. Персонализированная программа наставничества имеет форму, установленную МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов. По завершении реализации персонализированной программы, в случае соответствия фактических целевых показателей дорожной карты планируемым результатам персонализированной программы наставничества ее следует «упаковать» в наставническую практику, готовую для диссеминации.

Персонализированные программы наставничества включаются в школьный банк программ и размещаются на сайте МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов. После экспертизы персонализированные программы должны быть описаны как лучшие практики по форме, утвержденной МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов.

6.3. Структура персонализированной программы наставников МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов

Наставник:

Наставляемый(-ые):

Цель:

План/дорожная карта

Сроки реализации

Ролевая модель («учитель-учитель» и т.п.)

Форма реализации (индивидуальная, групповая и т.п.)

Результат (отчет наставника)/ проектный продукт (в случае если программа имеет форму проекта)

Ресурс взаимодействия (в случае если программа имеет форму сетевого проекта)

6.4. Форма наставнической практики

1. Информационная карта

Ф.И.О. автора опыта, e-mail, телефон _____

Наименование ОО, в котором работает автор опыта _____

Должность _____

Стаж работы в должности _____

Тема лучшей педагогической практики

2. Описание практики

Пояснительная записка с описанием цели, результатов практики наставничества, ролевой модели.

Описание содержания (форм, способов, событий) наставнической практики

3. Кейс наставника может содержать:

Фото- видеоматериалы, диагностика дефицитов; анкеты; опросники; листы наблюдений; методические рекомендации; пособия; памятки; описание техник, технологий, методик, направленных на решение приоритетных задач данной практики. Ссылки на публикации о практики в сети Интернет.

Характеристика контингента МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов

№	Показатель	Значение	
		Факт	Прогноз
1	Численность обучающихся, чел.	297	300
	в том числе:		
	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	145	145
	из них:		
	обучающихся на «4» и «5», чел.	33	
	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	5	
	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	32	
	состоящих на профилактических учетах, чел.	3	
	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	21	
	из них:		
	обучающихся на «4» и «5», чел.	5	
	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	2	
	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	7	
	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	
2	Численность педагогических работников, чел.	26	
	в том числе:		
	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	6	
	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	3	
	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	0	
	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	14	
	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	6	
	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	
3	Количество партнеров ОО (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОО	0	
4	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОО	12	
5	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ОО (указать какие)	0	

**Примерная дорожная карта (план мероприятий)
внедрения программы наставничества
в МБОУ СОШ №2 с. Камень - Рыболов
на 2023 – 2024 гг.**

Этап	Содержание	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-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».</p> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ОО, Типовой формы программы наставничества в ОО и методических рекомендаций по ее созданию.</p>	Май-август 2023 г.	Администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися ОО с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией муниципалитета.</p> <p>2.6. Создание рубрики на сайте ОО.</p>	Сентябрь 2023 г.	Директор, администрация, классные руководители
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МБОУ	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОО»</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ГОУ</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОО. Издание приказа об</p>	Сентябрь 2023 г	директор, администрация, проектная группа

	СОШ №2 с. Камень-Рыболов	утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества ОО (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.		
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	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 из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента МБОУ СОШ №2 с. Камень-Рыболов 7. Создание Программы наставничества	Сентябрь - октябрь 2023 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	Октябрь 2023 г.	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)	Октябрь 2023 г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого	октябрь 2023 г	Куратор, психолог

		<p>наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>4. Информирование участников о сложившихся тандамах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ОО.</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару и не вошедшего в группу (при необходимости), продолжить поиск наставника</p>		
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6. Регулярная обратная связь от участников программы.</p> <p>7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>	Ноябрь 2023 г. – май 2024 г.	куратор
Завершение периода внедрения Программы 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 и практик	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации</p>	Май 2024 г.	Куратор, администрация, классные руководители

	<p>наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Проведение школьного конкурса.</p> <p>8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</p> <p>10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</p> <p>11. Формирование долгосрочной базы наставников</p>		
--	--	--	--	--

**Показатели эффективности внедрения Программы наставничества в
МБОУ СОШ №2 с. Камень – Рыболов**

Количественный показатель	Учебный год		
	2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026
Доля учащихся МБОУ СОШ № 2 в возрасте от 10 до 17 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % /человек			
Доля учащихся МБОУ СОШ №2 в возрасте от 15 до 17 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %			
Доля педагогов МБОУ СОШ № 2, вошедших в программы наставничества в роли наставников %			

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.

Анкета куратора

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Что для Вас особенно ценно было в программе? _____

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

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

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

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

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для наставляемого)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько удалось осуществить персонализированную программу наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что для Вас особенно ценно было в программе? _____

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

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

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

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

Рекомендации по мотивированию и стимулированию участников программ наставничества.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят *вариативный характер* и зависят от конкретных условий.

Стимулирование реализации программ наставничества выполняет следующие функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

Для стимулирования деятельности наставников в образовательной организации необходимо внести изменения в локальный нормативный акт **«О стимулирующих выплатах педагогическим работникам» относительно критериев стимулирования**. Рекомендуется включить в перечень критериев критерий «наставническая деятельность» и установить высокий балл по следующим показателям:

1. Разработка и реализация персонализированных программ наставничества.
2. Участие в формировании и пополнении школьного, муниципального, регионального банка наставнических практик (бальность дифференцируется по уровням).
3. Трансляция опыта наставничества в ОО, в муниципалитете, в регионе (семинары, вебинары, методическое объединение наставников, конференции, фестивали и т.п)
4. Участие в наставнических проектах (школьного, муниципального, регионального уровней)
5. Участие в конкурсном движении муниципального, регионального уровней.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

– наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

– наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

– награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

К стимулирующим мерам общегосударственного значения можно отнести возможность установление новой квалификационной категории «педагог-наставник» с 2023 года.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно выделить одну из государственных наград Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

Также в качестве меры стимулирующего характера можно отметить ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».