



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 18 имени Героя
Советского Союза Ивана Константиновича Боронина
г.Славянска-на- Кубани муниципального образования
Славянский район**

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
МБОУ СОШ № 18**

**Принята решением
педагогического Совета
Протокол № 1 от 30.08.2024г.
Директор МБОУ СОШ №18 Л.Н.Пышная**

Программа наставничества МБОУ СОШ №18 (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Структура программы наставничества

- наименование программы;
- учреждение, реализующее программу;
- целевая аудитория (включая уровень образования);
- срок реализации программы;
- описание программы, ее цели и задачи, а также процедуры, механизмы и формат работы наставнических пар / групп, включая планирование, непосредственную работу, взаимодействие с родителями;
- описание системы отбора наставников, (изучение мотивации, обучение, оценки результатов деятельности наставников);
- описание системы мотивации наставников в процессе реализации программы (сопровождение куратором, поощрения);
- описание результатов реализации программы;
- наименование организаций/ индустриальных партнеров (одного или нескольких).

Наименование программы: Программа наставничества

Учреждение, реализующее программу: МБОУ СОШ 18

Целевая аудитория (включая уровень образования): обучающиеся основного общего, среднего общего образования (13-18 лет)

Срок реализации программы: 2 учебных года

Описание программы, ее цели и задачи, а также процедуры, механизмы и формат работы наставнических пар / групп, включая планирование, непосредственную работу, взаимодействие с родителями

Описание системы отбора наставников, (изучение мотивации, обучение, оценки результатов деятельности наставников)

Описание системы мотивации наставников в процессе реализации программы (сопровождение куратором, поощрения)

Описание результатов реализации программы

Формы наставничества МБОУ СОШ №18

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение форм наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - ученик», «Учитель-учитель.»

Цель и задачи программы

Дерево целей программы



Форма наставничества «Ученик - ученик»

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

Задачи:

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

Результаты:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной адаптацией.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик - ученик»

Наставник	Наставляемый	
<i>Кто может быть</i>	<i>Пассивный</i>	<i>Активный</i>
– Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. – Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. – Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. – Лидер класса или параллели, принимающий	Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результат или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы,	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

активное участие в жизни школы. – Возможный участник всероссийских детско - юношеских организаций и объединений.	отстраненный от коллектива.	
---	-----------------------------	--

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, творческих, лидерских навыков.
«Равный - равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный - неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Ученик - ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества 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.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение

сообщество, повышена мотивация и осознанность.	образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

Форма наставничества «Учитель - ученик»

Цель: успешное формирование у учеников младшей и средней школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей и средней школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах.
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - ученик»

Наставник	Наставляемый	
	<i>Активный</i>	<i>Пассивный</i>
– Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения,	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать

– Активная жизненная позиция. – Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. – Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников. – Возможно, родитель образовательного учреждения.	самосовершенствованию, получению новых навыков.	образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.
--	---	--

Варианты программы наставничества «Учитель - учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал - равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега - молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

Схема реализации формы наставничества «Учитель - учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель».	Совещание при директоре
Проведение мониторинга предметных дефицитов педагогов	Совещание при директоре
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учителей имеющих профессиональные риски, не умеющих строить свою профессиональную , траекторию. Учителей, не имеющих опыта подготовки к ОГЭ, ЕГЭ	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение предметной и методической компетенции педагогов	Обмен опытом. Представление педагогических Анализ успеваемости, диагностика проблемных моментов, их решение. .
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на педагогическом совете. .

Форма наставничества «Учитель - учитель»

Цель: успешное формирование у педагогов осознанного подхода к реализации личностного потенциала, повышение предметной и методической компетенции педагогов, преодоление предметных дефицитов педагогов, рост числа заинтересованных в развитии собственных профессиональных талантов, приобретение профессионального опыта .

Задачи:

1. Помощь педагогам в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к саморазвитию, к саморегуляции, формирования профессиональных компетенций.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.

4. Помощь в построении профессиональной траектории, реализации методических компетенций

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в основной и средней школе.

2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.

3. Увеличение процента выпускников, успешно прошедших итоговую аттестацию..

4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах.

5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками. в

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»

Наставник	Наставляемый	
<i>Кто может быть</i>	<i>Активный</i>	<i>Пассивный</i>
– Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. – Активная жизненная позиция. – Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. –	1.Социально активный педагог с особыми профессиональными потребностями, мотивированный к приобретению опыта работы. новых педтехнологий, расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков. 2.Вновь прибывший учитель. Период адаптации .	Дающий низкое образовательные результаты.Плохо мотивированный, не умеющий самостоятельно конструировать образовательную траекторию, не имеющий опыта работы, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы.

Варианты программы наставничества «Учитель - ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал - равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного

	выбора образовательной и карьерной траектории.
Учитель с опытом подготовки выпускника к итоговой аттестации-учитель, не имеющий опыта подготовки выпускников	Повышение качества подготовки и результативности итогов ГИА
Учитель с опытом работы с детьми со статусом ОВЗ- педагога с рисковым профилем работы с ОВЗ.	Передача опыта работы с детьми со статусом ОВЗ.
«Коллега - молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

Схема реализации формы наставничества «Учитель - ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель».	Совещание при директоре
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей (тьютеров)	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение организует куратор программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор педагогов имеющих проблемы в работе, не мотивированных на высокий результат, не умеющих строить свою профессиональную траекторию. Не имеющие опыта работы или с недостаточным опытом , не позволяющим реализовать себя в полной мере.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».

Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к применению педагогическим	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес-плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на педагогическом совете

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.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT - анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном 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, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.
- Производить стимулирующие выплаты педагогам-наставникам