

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Тимирязевская основная общеобразовательная школа

«Рассмотрено»
на заседании
педагогического совета
Протокол № 1 от «31» 08 2022г

«Утверждено»
Директор Сартаков В.В.
Приказ № 41 от «31» 08 2022г



Программа
наставничества в МБОУ Тимирязевской ООШ
«Мой педагог – мой наставник»

2022

п.Тимирязевский

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Тимирязевская основная общеобразовательная школа**

«Рассмотрено»

на заседании

педагогического совета

Протокол № ___ от «__» _____ 2022г

«Утверждаю»

Директор _____ Сартакова Р.В.

Приказ № ___ «__» _____ 2022г.

**Программа
наставничества в МБОУ Тимирязевской ООШ
«Мой педагог – мой наставник»**

2022

п.Тимирязевский

Паспорт Программа наставничества

Полное название Программы	Программа наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся в МБОУ Тимирязевской ООШ «Мой педагог – мой наставник»
Основание для разработки Программы	Реализация федеральных и региональных проектов «Современная школа», целевой модели наставничества в рамках регионального проекта «Успех каждого ребенка» в Азовском районе
Разработчик программы	МБОУ Тимирязевская ООШ
Цель Программы	Раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, ценностей и активной гражданской позиции наставляемого
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> - помощь в реализации потенциала обучающегося, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, - развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций, - оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий к обучению; - создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; -разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.
Этапы реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества. 2. Формирование базы наставляемых. 3. Формирование базы наставников. 4. Отбор и обучение наставников. 5. Формирование наставнических пар или групп. 6. Организация работы наставнических пар или групп. 7. Завершение наставничества.
Ожидаемые результаты Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рост мотивации к обучению и саморазвитию обучающихся. 2. Увеличение доли обучающихся, участвующих в конкурсах, акциях, фестивалях, конференциях. 3. Снижение проблем адаптации в новом

	<p>коллективе (группе, объединении): психологические, организационные и социальные.</p> <p>4. Включение в систему наставнических отношений обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.</p> <p>5. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.</p> <p>6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.</p> <p>7. Формирование активной гражданской позиции обучающегося.</p>
Система управления и организации контроля за выполнением Программы	Директор МБОУ Тимирязевской ООШ
Формы наставничества	Форма наставничества «Педагог – обучающийся».
Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	<p>1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.</p> <p>2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.</p>
Механизмы мотивации и поощрения наставников	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Организация и проведение конференций наставников на уровне учреждения. <input type="checkbox"/> Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях. <input type="checkbox"/> Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте учреждения. <input type="checkbox"/> Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества обучающихся в МБОУ Тимирязевской ООШ «Мой педагог – мой наставник» (далее - Программа наставничества), осуществляющего образовательную деятельность разработана в целях реализации федеральных и региональных проектов «Современная школа», и целевой модели наставничества в рамках регионального проекта «Успех каждого ребенка» в муниципальном Азовском районе .

Актуальность разработки программы наставничества заключается в том, что программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: педагогов, обучающихся.

Целью внедрения Программы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.

Задачи Программы наставничества

- помощь в реализации потенциала обучающегося, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий к обучению;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества в МБОУ Тимирязевской ООШ рассчитана на 1 год.

Применяемые формы наставничества и технологии

При реализации программы наставничества используются следующие типы наставничества:

- Личное наставничество;
- Групповое наставничество.

Рассматривается форма наставничества «Педагог – обучающийся».

2. Содержание программы

Основные участники программы и их функции

В Программе наставничества выделяется три главные роли:

1. 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.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. К направлениям деятельности куратора относятся:

- Формирование базы наставников и наставляемых.
- Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
- Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.
- Контроль проведения программ наставничества.
- Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.
- Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.
- Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование базы наставляемых:

- из числа обучающихся:
- проявивших выдающиеся способности;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов, готовых помочь обучающимся в решении образовательных, спортивных, творческих и адаптационных задач.

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

Механизм реализации Программы наставничества

Реализация программы осуществляется в ходе следующих этапов

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка	1. Создание	Дорожная карта реализации

<p>условий для запуска Программы наставничества</p>	<p>благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. Информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</p>	<p>наставничества. Пакет документов.</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	<p>Сформированная база наставляемых с картой запросов</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>Работа по формированию базы из числа: • педагогов, заинтересованных в оказании помощи обучающимся в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах</p>	<p>Сформированная база наставников</p>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.</p>

	наставников для работы с наставляемыми.	
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение общей встречи с участием все отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. 	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы.
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> встречу-знакомство, <input type="checkbox"/> пробную рабочую встречу, <input type="checkbox"/> встречу-планирование, <input type="checkbox"/> комплекс последовательных встреч, <input type="checkbox"/> итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; ● сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – обучающийся»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Активный	Пассивный
<p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника выступают педагоги дополнительного образования. Наставник может привлекать</p>	<p>Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель региональных соревнований, конкурсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер группы, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития,</p>	<p>Демонстрирует низкую мотивацию к обучению и саморазвитию, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p>

консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.	карьерных и иных возможностей.	
---	--------------------------------	--

Варианты наставничества «Педагог – обучающийся»

Формы взаимодействия	Цель
«Педагог–пассивный обучающийся»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции.
«Педагог–одаренный обучающийся»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом, участие в конкурсах, фестивалях, акциях.
«Педагог–ребенок с ОВЗ,/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в коллективе.

Планируемые результаты реализации Программы наставничества

1. Рост мотивации к обучению и саморазвитию обучающихся.
2. Увеличение доли обучающихся, участвующих в конкурсах, акциях, фестивалях, конференциях.
3. Снижение проблем адаптации в новом коллективе (группе, объединении): психологические, организационные и социальные.
4. Включение в систему наставнических отношений обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.
5. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
7. Формирование активной гражданской позиции обучающихся.

Критерии оценки результативности реализации Программы наставничества

№	Критерии	Индикаторы	Формула	Форма определения
1	Уровень комфортности	Доля обучающихся,	Отношение количества	анкетирование

		которые чувствуют себя комфортно	обучающихся ответивших «да» к общему количеству обучающихся	
2	Уровень самореализации	Доля обучающихся, проявивших свои способности и умения, участвовали в конкурсах, соревнованиях	Отношение количества обучающихся, участвовали в конкурсах, соревнованиях к общему количеству обучающихся	анкетирование
3	Уровень саморазвития	Доля обучающихся, которые приобрели конкретные умения и навыки	Отношение количества обучающихся, которые приобрели конкретные умения и навыки к общему количеству обучающихся	анкетирование

3. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества

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

Организация систематического мониторинга Программы 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 реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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, выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, 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 анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для анализа реализуемой программы наставничества осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анализ проводит куратор программы.

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.

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 дополнительных общеобразовательных 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.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися дополнительных общеобразовательных общеразвивающих 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;

определение условий эффективной программы наставничества;

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.

4. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне учреждения, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

Организация и проведение фестивалей, конференций наставников на уровне учреждения.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте учреждения.

Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.

Награждение грамотами школы «Лучший наставник».

Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Результаты мониторинг реализации программы наставничества

Таблица 1

Анализ реализуемой программы наставничества

Факторы	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих, спортивных объединений;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2021	на выходе 2022
Вовлеченность обучающихся в воспитательно-образовательный процесс		
Уровень сформированности гибких навыков обучающихся		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества		
Уровень личностной тревожности обучающихся		
Эмоциональное состояние при посещении школы		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		