

**Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
Тюкалинского муниципального района Омской области
«Гимназия г. Тюкалинска»**

Утверждаю
Директор
МОБУ Гимназия г. Тюкалинска



М.С. Тарасова

**Программа наставничества
в рамках целевой модели наставничества в
Муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении
Тюкалинского муниципального района Омской области
«Гимназия г. Тюкалинска»
на 2021-2022 год
«Успешный ученик»**

г. Тюкалинск, 2021

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.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность разработки программы наставничества.

Актуальность программы наставничества «Успешный ученик» определяется возможностью

- создания новой плодотворной среды в МОБУ Гимназия г. Тюкалинска, в которой раскроется потенциал всех участников образовательного процесса: обучающихся, учителей, родителей;
- формирования условий для успешности обучающихся, в том числе показывающих стабильно низкие результаты, а также условий для реализации талантов у одаренных детей;
- создания условий для выстраивания индивидуальных образовательных траекторий обучающихся, в том числе в целях профориентации и профессионального самоопределения.

1.2. Взаимосвязь с другими документами организации

Нормативные правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Распоряжение министерства образования 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».

Нормативные правовые акты ОУ

- Устав Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения Тюкалинского муниципального района Омской области «Гимназия г. Тюкалинска» (далее МОБУ Гимназия г. Тюкалинска)
- Программа развития МОБУ Гимназия г. Тюкалинска.
- Отчет о результатах самообследования деятельности гимназии.
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о методическом совете.
- Положение об ученическом совете.

Программа наставничества «Успешный ученик» интегрируется с такими реализуемыми направлениями деятельности образовательной организации как:

- реализация проекта «Активный гражданин»;
- программа стратегического развития образовательной организации;
- программа волонтерского движения «Доброделы»;
- деятельность общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации РДШ;
- реализация региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Учитель будущего», школьный клуб и программа внеурочной деятельности «Билет в будущее».

С программой наставничества соотнесены:

- Основная образовательная программа НОО, ООО, СОО ОУ
- Программа воспитательной работы ОУ;
- Планы кружковой работы ОУ;
- Планы по инновационной деятельности;
- Планы службы медиации в ОУ (в том числе работа с детьми и подростками групп риска) и другие.

1.3. Цель и задачи программы наставничества

Цель программы - обеспечить разностороннюю поддержку обучающихся образовательной организации, развитие участников внедрения модели наставничества в ОУ и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.

Задачи:

- повышение качества успеваемости обучающихся;
- улучшение образовательных, творческих и спортивных результатов;
- создание комфортных условий для успешной коммуникации обучающихся внутри образовательной организации на всех ступенях обучения;
- развитие у обучающихся гибких метакомпетенций;

- оказание помощи в адаптации к новым образовательным условиям, новой образовательной траектории;
- раскрытие потенциала одарённого ребёнка в условиях стандартной образовательной программы;
- оказание помощи в раскрытии лидерского потенциала;
- определение траектории образования как пути к профессии (профориентация);
- формирование сообщества благодарных учеников.

1.4. Срок реализации программы

Срок реализации программы 1 год.

1.5. Применяемые формы наставничества и технологии

При реализации программы будут использованы следующие типы наставничества:

- прямое наставничество ровесниками - общение по вопросам обучения в урочное и внеурочное время;
- сетевое взаимодействие, основанное на опыте общения подростков в социальных сетях, но в данном случае имеющее другую цель: образовательный результат, выполнение проектов и т.д.

Форма наставничества - «ученик – ученик», где **наставником** может выступать обучающийся более высокой ступени образования, демонстрирующий

- высокие образовательные результаты;
- победитель олимпиад разного уровня, лауреат конкурсов, соревнований;
- лидер класса, гимназии;
- обладающий гибким мышлением;
- участник профильных смен НОУ «Поиск», смен Круглогодичной очно-заочной школы для одаренных детей и педагогов, работающих с одаренными детьми и др.;
- активный, обладающий лидерскими и организационными качествами;
- участник лидерских детских объединений и организаций(РДШ, «Юнармия», волонтеры).

Наставляемый - обучающийся

- социально и ценностно дезориентированный;
 - имеющий низкие образовательные результаты;
 - пассивный участник образовательного процесса;
- или
- активный, одарённый, но не способный в силу личностных особенностей себя проявить или не знающий, как и где проявить себя обучающийся.

2. Содержание программы

2.1. Основные участники программы и их функции

В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;

наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

куратор - педагог, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

Формирование этих баз осуществляется директором школы, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

проявивших выдающиеся способности;

демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;

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:

обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах

Поиск и отбор наставляемых проводится:

на основе анкетирования для сбора предварительных запросов,

по результатам педагогического наблюдения,

на основе уровня успешности в учебной деятельности,

по итогам личных собеседований, пожеланий родителей,

Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.

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

Функции наставника

Трудовые функции наставника	Основные трудовые действия
Педагогическая поддержка обучающегося в деятельности	Диагностика мотивов и образовательных дефицитов сопровождаемого Создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка сопровождаемого Формирование у сопровождаемого установки на преодоление образовательных дефицитов и переход к самоуправляемой деятельности Помощь в организации деятельности

	Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности Совместная с сопровождаемым оценка и рефлексия личностного роста
Обучение	Информирование Демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов осваиваемой деятельности Организация учебной деятельности сопровождаемого Создание учебных (в том числе проблемных) ситуаций Консультирование Контроль и оценивание результатов учебной деятельности сопровождаемого
Медиация	Выявление проблемных и конфликтных ситуаций с участием сопровождаемого Разрешение проблемных и конфликтных ситуаций с участием сопровождаемого
Самообразование	Самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов Проектирование программы и плана самообразования в соответствии с выявленными образовательными дефицитами Овладение знаниями, умениями, компетенциями, приемами деятельности

2.2. Механизм управления программой наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Образовательное учреждение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МОБУ Гимназия г. Тюкалинска 2. Разработка Целевой модели наставничества МОБУ Гимназия г. Тюкалинска 3. Разработка и реализация мероприятий по внедрению целевой модели МОБУ Гимназия г. Тюкалинска 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МОБУ Гимназия г. Тюкалинска 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества
Куратор Целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие

с наставником.

Механизм отбора участников программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none">1. Создание благоприятных условий для запуска программы.2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.3. Выбор аудитории для поиска наставников.4. Информирование и выбор форм наставничества.	План реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none">1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Формирование базы из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none">1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	<ol style="list-style-type: none">1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.2. Собеседование с наставниками.3. Программа обучения.
Формирование наставнических	<ol style="list-style-type: none">1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы

пар/групп	наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора	
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: 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	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.

3. Оценка результатов программы и её эффективности

3.1. Организация контроля и оценки

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.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга предоставляется анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты, в которой содержатся открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Мониторинг проводится 1 раз в месяц с помощью анкетирования. Анкета разрабатывается на базе пройденного этапа реализации программы. По итогам анкетирования составляется справка и её заслушиваем на совещании при директора.

Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет 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.

На первом этапе реализации программы проводится анкетирование среди обучающихся и педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.

Результаты первого мониторинга оформляются в справку и озвучиваются на первом педагогическом совете в учебном году.

В заключительном этапе реализации программы проводится мониторинг личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Результаты озвучиваются на педагогическом совете, посвящённом итогам реализации программы наставничества.

3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

-высокий уровень включения во все образовательные, спортивные, творческие мероприятия, олимпиады, конкурсы Тюкалинского муниципального района, Омской области.

- повышение качества образования в МОБУ Гимназия г. Тюкалинска,
- повышение результативности выполнения ВПР, региональных мониторинговых работ по предметам учебного плана;
- повышение результативности ОГЭ и ЕГЭ по выбранным в ГИА предметам.
- увеличение количества призёров и победителей ВсОШ на муниципальном и региональном этапах;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учёте в ПДН, внутришкольном учёте;
- увеличение количества выполняемых проектов, результативности кружковой деятельности;
- сплочённость школьного детского коллектива;
- улучшение психоэмоционального настроения в классных коллективах, отсутствие буллинга;
- рост вовлечения обучающихся в жизнедеятельность образовательной организации;

План реализации мероприятий программы наставничества на 2021/2022 учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия / виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория(и) участников	Ответственные	Ожидаемый результат
1	Знакомство с нормативно-правовой базой	сентябрь	Учитель, ученик	куратор	ознакомление
2	Анкетирование обучающихся	сентябрь	ученик	куратор	выявлены дефициты наставляемых
3	Формирование пар «наставник-наставляемый»	сентябрь	Ученики, учитель	куратор	сформированы пары
4	Составление индивидуальных маршрутов слушателей.	октябрь	Наставляемый и наставник	наставник	составлен индивидуальный маршрут
5	Участие в проектной деятельности	в течение учебного года	ученик	ученик	создание проекта
6	Участие в разработке и проведении школьных и классных мероприятий	в течение учебного года	ученик	ученик	приобретение опыта коллективного планирования
7	Участие в разработке и проведении внеклассных мероприятий	в течение учебного года	ученик	ученик	развитие организаторских способностей
8	Подготовка к общешкольным мероприятиям	в течение учебного года	ученик	ученик	реализация творческого потенциала
9	Привлечение обучающихся к	в течение учебного года	ученик	ученик	повышение

	консультативной деятельности в парах в учебной деятельности	года			успеваемости
10	Вовлечение обучающихся в олимпиадное движение	в течение учебного года	ученик	ученик	улучшение образовательных, результатов и развитие гибких навыков и метакомпетенций
11	Вовлечение учащихся к участию во ВД, в том числе спортивной направленности	в течение учебного года	ученик	ученик	улучшение образовательных, творческих и спортивных результатов

Перечень мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1.	Планирование	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества. 2. Формирование необходимого пакета нормативных документов для запуска программы. 3. Информирование коллектива о запуске программы: цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы, ожидаемые результаты в количественном и качественном выражении. 4. Разработка анкеты для формирования запросов обучающихся. 5. Разработка плана реализации программы. 6. Разработка критериев отбора наставников в соответствии с поставленными целями программы. 7. Формирование базы наставников и наставляемых. 	директор, команда программы
2.	Организация	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание группы оценщиков. 2. Отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с 	директор, команда

		<p>поставленными целями программы.</p> <p>3. Организация работы наставнических пар или групп.</p> <p>4. Предоставление методических материалов по взаимодействию в парах и группах.</p> <p>5. Обеспечение психологического сопровождения для взаимодействия в парах и группах.</p> <p>6. Разработка памятки наставника.</p>	<p>программы, классные руководители, социальный педагог, психолог, родители</p>
3.	Мотивация	<p>1. Ходатайство перед администрацией школы о материальном поощрении наставников.</p> <p>2. Разработка системы нематериальной мотивации для наставников.</p> <p>3. Регулярное проведение работы с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретению нового опыта, приобщению к культуре, спорту и т.п.</p>	<p>директор, педагог- психолог, классные руководители</p>
4.	Координация	<p>1. Составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.</p> <p>2. Организация обратной связи от наставников, наставляемых и директоров для мониторинга эффективности реализации программы.</p> <p>3. Проведение промежуточного контроля за процессом реализации программы.</p>	<p>директор, команда программы</p>
5.	Анализ и контроль	<p>1. Установка обратной связи от наставников, наставляемых и директора программы.</p> <p>2. Подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых.</p> <p>3. Составление отчета о реализации программы наставничества.</p> <p>4. Анализ плюсов и минусов, при необходимости внести корректировки.</p> <p>5. Организация поощрения наставников.</p> <p>6. Формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых.</p> <p>7. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров.</p>	<p>директор, команда программы, педагог- психолог, классные руководители</p>

