

 

 **МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1» им. В. Громаковского**

 **Городского округа « город Дербент»**

 368600. г. Дербент, ул Таги-заде, 2 ismailowanaida@yandex.ru ИНН / КПП 0542026778 / 054201001

 «\_\_\_\_\_\_\_\_» \_\_\_ . 2025г №\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ПРИНЯТА**Педагогическим советом МБОУ СОШ № 1 Протокол от 31.08.2024 № 1 | **Учтено мотивированное мнение** Совета родителей Протокол от 30.08.2024 № 1  | **УТВЕРЖДЕНА**Приказом от 02.09.2024 № \_\_\_ Директор МБОУ СОШ № 1\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Р.Исмаилова |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**средней общеобразовательной школы № 1**

**на 2024/2025 учебный год**

**Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества (далее – Программа) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 (далее – МБОУ СОШ №1) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-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).

Наставничество – это вид деятельности социально активных людей, готовых понять, принять, помочь, научить, проконсультировать, транслировать свой позитивный опыт. Передавая опыт и свои знания, каждый обучающийся или взрослый осознает свою значимость и берет на себя ответственность в создании благополучной атмосферы обогащения и развития среды, в которой он находится.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Образовательный процесс МБОУ СОШ №1 характеризуется следующими успехами и проблемами: за последние три года в школе на 30% увеличилась общая численность обучающихся, в настоящее время обучаются 402 учащихся в 17 классов. При этом следует отметить, что около 50% дети из малообеспеченных, неполных и многодетных семей, Таким образом, состав обучающихся школы представляет собой смешанный контингент. Общая численность педагогов в школе 32 человека. С высшей квалификационной категорией педагогов 23,3%, с первой – 40%. Средний возраст педагогического коллектива – 42,8 лет, средний педагогический стаж – 32 года.

Имеющиеся материально-технические и информационные ресурсы позволяют на качественном уровне реализовывать программы начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования.

Характеристика контингента МБОУ СОШ № 1 дана в Приложении 1 к настоящей Программе.

Целевая модель наставничества 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.

Задачами Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 1 являются:

− раскрытие потенциала каждого наставляемого;

−преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

− адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;

− повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;

− создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

− формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

− развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

− формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

− создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

− адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

− плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

− формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

**I. Общие положения**

1.1. Настоящая программа разработана на основании:

- Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Указа Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Указа Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-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 № 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»);

- Распоряжения Комитета по образованию от 27.07.2020 № 1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

- Уставом ГБОУ СОШ № 541

и определяет порядок организации наставничества МБОУ СОШ № 1.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой МБОУ СОШ № 1, принята на заседании общего собрания работников МБОУ СОШ № 1, согласована с Советом родителей, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в МБОУ СОШ № 1 основывается на следующих принципах:

− *«не навреди»* - предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого;

− *обеспечения суверенных прав личности* - предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

− *индивидуализации -* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

− *легитимности*, - согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

− *равенства* - предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

− *аксиологичности* - ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

− *научности* - предполагает реализацию научно обоснованных и проверенных технологий;

− *системности* - предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

− *стратегической целостности* - определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;

− *комплексности* - предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

− *личной ответственности* - предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сфер деятельности в планируемый период формами наставничества являются формы наставничества: «ученик — ученик», «учитель — учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

* измеримое улучшение показателей МБОУ СОШ № 1 в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
* рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
* улучшение психологического климата в МБОУ СОШ № 1 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» 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 метакомпетенций.

**II. Организация деятельности МБОУ СОШ № 1 по реализации**

**Целевой модели наставничества**

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри МБОУ СОШ № 1) и «внешнем контуре» (партнеры МБОУ СОШ № 1). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками МБОУ СОШ № 1, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в МБОУ СОШ № 1 Передаче подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

***Таблица 1.*** Этапы реализации программы наставничества в МБОУ СОШ № 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовкаусловий для запуска программы наставничества | 1. Информирование.
2. Создание благоприятных условий

для запуска программы.1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
2. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.
3. Выбор форм наставничества.
 | Протокол заседания Педагогического совета.Анализ ситуации (характеристика контингента – приложение 1)«Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) – приложение 2. Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.Пакет установочных документов.Программа наставничества. |
| Формированиебазы наставляемых | 1.Выявление конкретных проблемобучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.  |
| Формированиебазы наставников |  1. Работа внутри МБОУ СОШ № 1 включает действия по формированию базы из числа:* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, спортивных секций);
* педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся активных участников советов родителей,

организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и другихпредставителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.2. Рабoта с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:* выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
* сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
* успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт;
* представители других организаций, с которыми есть партнерские связи).
 | База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.Она включает в себя - базу выпускников, - базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «ученик-ученик». |
| Отбор и обучениенаставников | 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.
2. Обучение наставников для работы с наставляемыми
 | 1.Запoлненные анкеты вписьменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.2. Собеседование.3. Приказ о назначении наставников.4. Обучение наставников. |
| Формированиетандемов/групп | 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. | Сформированныетандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителейПриказ о закреплении тандемов/наставнических группЗаполнение индивидуального маршрута наставляемого. |
| Запуск Программы | Закрепление гармоничных ипродуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.Работа в каждом тандеме/группе включает:* встречу-знакомство,
* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,

итоговую встречу. | Мониторинг:• 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  | 1. Пoдведение итогов работы каждого тандема/группы.
2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества.
3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии МБОУ СОШ № 1.

4. Популяризация эффективных практик. | Приказ о проведении итогового мероприятия ПрограммыБаза потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество МБОУ СОШ № 1 |

**III. Реализация целевой модели наставничества**

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения МБОУ СОШ № 1

Рассмотрение Программы наставничества на общем собрании работников МБОУ СОШ № 1.

* Рассмотрение на педсовете вопроса о реализации программы наставничества.
* Информирование учащихся классными руководителями.
* Информирование родителей классными руководителями.
* Формирование групп наставник – наставляемый.

На этапе завершения Программы предусмотрено проведение семинара «Наставничество: опыт, взаимодействие, открытия и планы».

3.2. Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ № 1 определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик — ученик» (взаимодействие слабо успевающего ученика с сильным одноклассником или страшеклассником), «учитель — учитель» (взаимодействие молодого педагога или нового специалиста с опытным, располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, способным оказать всестороннюю поддержку наставляемому).

**3.3. Форма наставничества «ученик – ученик»**

Предполагает взаимодействие обучающихся МБОУ СОШ № 1, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

**Цели и задачи**. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**Среди оцениваемых результатов:**

● повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;

● численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

● количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;

● снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

● снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Рисунок 1. Графическое представление взаимодействия по форме «ученик – ученик»



**Портрет участников**

**Наставник.** Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

**Наставляемый.**

**Вариант 1. Пассивный.** Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

**Вариант 2. Активный.** Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

**Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

● **взаимодействие «успевающий – неуспевающий»**, - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

● **взаимодействие «лидер – пассивный»**, - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

● **взаимодействие «равный – равному»**, - в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

**Область применения в рамках образовательной программы**. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации). Могут использоваться проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство.

**3.4. Форма наставничества «учитель – учитель»**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Цели и задачи формы.** Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя 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 учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

**Среди оцениваемых результатов**

● повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

● рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя;

● качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах;

● сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

● рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Рисунок 2. Графическое представление взаимодействия по форме «учитель – учитель»



**Портрет участников**

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

● **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

● **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

**Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

● **взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

● **взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

● **взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

● **взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

**Область применения**. Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации на базе школы профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

**IV.** **Мониторинг эффективности реализации Программы**

4.1. 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;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов реализуется в соответствии с Приложением 4 «Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества» 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 Целевой модели.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения МБОУ СОШ № 1, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

*Цели*:

1) оценка качества реализуемой Программы;

2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

*Задачи*:

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

• обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;

• контроль процесса наставничества;

• описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

• определение условий эффективной программы наставничества;

• контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. 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. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

 *Цели:*

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

*Задачи*:

* выявление взаимной заинтересованности сторон;
* научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
* экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
* определение условий эффективного наставничества;
* анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
* сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития 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 потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

**V. ПРИЛОЖЕНИЯ**

**Приложение 1.**

**Характеристика контингента МБОУ СОШ № 1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Значение |
| Факт 02.09.2024 | Прогноз25.05.2025 |
| 1  | Численность обучающихся, чел. |  |  |
|  | в том числе: |  |  |
| 1.1. | численность обучающихся в 5-9 классах, чел. |  |  |
|  | из них: |  |  |
| 1.1.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. |  |  |
| 1.1.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. |  |  |
| 1.1.3 | принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел. |  |  |
| 1.1.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. |  |  |
| 1.2. | численность обучающихся в 10-11 классах, чел. |  |  |
|  | из них: |  |  |
| 1.2.1 | обучающихся на «4» и «5», чел. |  |  |
| 1.2.2 | входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел. |  |  |
| 1.2.3 | принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел. |  |  |
| 1.2.4 | состоящих на профилактических учетах, чел. |  |  |
| 2 | Численность педагогических работников, чел. |  |  |
|  | в том числе: |  |  |
| 2.1 | численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел. |  |  |
| 2.2 | численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел. |  |  |
| 2.3 | численность педагогов со стажем до 3 лет, чел. |  |  |
| 2.4 | численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел. |  |  |
| 2.5 | численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел. |  |  |
| 2.6 | численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел. |  |  |
| 3 | Количество партнеров МБОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности МБОУ |  |  |
| 4 | Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБОУ |  |  |
| 5 | Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности МБОУ (указать какие) | - | - |