|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3УТВЕРЖДЕНОприказом МБОУ«Президентский лицей» г. Грозногоот 30.08.2022г. № 152 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЭРИИ г. ГРОЗНОГО**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ПРЕЗИДЕНТСКИЙ ЛИЦЕЙ» г. ГРОЗНОГО(МБОУ «Президентский лицей»г. Грозного) **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА** |   |  |
|  |  |
|  |
|  |
|   | **№** |   |
|   |
|  |

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022/2024 ГОДЫ

**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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа 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.

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.

**Пояснительная записка**

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, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций

**Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки обучающихся МБОУ «Президентский лицей» г.Грозного в возрасте от 10 до 19 лет, учителей и педагогических работников в возрасте до 35 лет.

**Задачи внедрения целевой модели наставничества:**

-улучшение показателей в учебной, спортивной и других сферах;

-подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

-раскрытие личностного и физического потенциала каждого, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

Целевые группы реализации программы наставничества в МБОУ «Президентский лицей» г.Грозного: обучающиеся, педагоги, родители.

Исходя из образовательных потребностей в данной целевой модели наставничества приоритетной формой наставничества являются формы

«Ученик – ученик»

«Учитель - учитель»

**Нормативные основы реализации программы**

Нормативные правовые акты МБОУ «Президентский лицей» г.Грозного

* Устав.
* Программа развития.
* Положение о педагогическом совете.
* Издание приказов на уровне лицея

**Ожидаемые результаты реализации программы наставничества**

* Измеримое улучшение показателей, обучающихся в учебной, творческой, спортивной сферах.
* Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
* Рост мотивации к достижению результатов и саморазвитию.
* Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
* Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов спортивного развития, карьерных и иных возможностях.
* Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
* Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для социального движения.
* Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся, педагогов.
* Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
* Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

**Структура управления реализацией целевой модели наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ответственный исполнитель | Направление деятельности | Контрольные срокиисполнения |
| Директор  | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. |  |
| Куратор программы наставничества | Разработка положения, дорожной карты и программы целевой модели наставничества.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 эффективности целевой модели наставничества. | Август-сентябрьВ течение периода реализации |
| Наставники | Разработка и реализация планов индивидуальногоразвития наставляемых. | В течениевсего периода |
| Наставляемые | Решение поставленных задач через взаимодействиес наставником. | В течениевсего периода |

**Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

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, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник образовательной организации, 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 куратором, иными лицами, располагающими информацией о потребностях подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

* проявивших выдающиеся способности;
* демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
* с ограниченными возможностями здоровья;
* попавших в трудную жизненную ситуацию;
* имеющих проблемы с поведением;
* не принимающих участие в жизни лицея, отстраненных от коллектива
* Формирование базы наставников из числа:
* -обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных и адаптационных вопросах;
* - выпускников, заинтересованных в поддержке лицея.

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

**Этапы реализации Целевой модели наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников.Информирование выбор форм наставничества. | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | Выявление конкретных проблем обучающихся лицея, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | Работа включает действия по формированию базы из числа:● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных и адаптационных вопросах;● студентов, выпускников лицея, с выраженной гражданской позицией, имеющих высокие спортивные достижения.  | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.  |
| Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1.Собеседование с наставниками.2.Программа обучения. |
| Формирование наставнических пар/групп | Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех  наставляемых в любом формате.Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы |
| 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, 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 куратора – для мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершение программы наставничества | 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы.2. Подведение итогов программы лицея.3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики.Поощрение наставников. |

**Формы наставничества, приоритетные для МБОУ «Президентский лицей» г.Грозного**

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

Задачи:

* Помощь в реализации лидерского потенциала.
* Улучшение результатов.
* Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
* Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
* Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

* Высокий уровень включения наставляемых во все социальные и образовательные процессы.
* Повышение результатов.
* Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, лицея в целом.
* Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных проектов.

**Характеристика участников формы наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Кто может быть. | Пассивный  | Активный |
| Активный ученик, учитель, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие результаты.Победитель конкурсов.Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.  | Социально или ценностно -дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни лицея, отстраненный от коллектива. Овый сотрудник лицея, молодой специалист | Обучающийся, педагог с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для реализации собственных проектов. |

**Возможные варианты программы наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Победитель – участник» | Достижение лучших результатов. |
| «Лидер – пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных и лидерских навыков. |
| «Равный – равному» | Обмен навыками для достижения целей. |
| «Адаптированный – неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения. |

**Схема реализации формы наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации. | Мероприятия |
| Проводится отбор наставников из числа активных  |  Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую мотивацию к занятиям спортом, 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 спортивные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (улучшение показателей). Улучшение результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу. | Поощрение на торжественной линейке. |

**Формирование базы наставников и наставляемых**

|  |  |
| --- | --- |
| Формирование базы наставников | Формирование базы наставляемых |
| Из числа внутреннего контура | Из числа внешнего контура |
| обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных и адаптационных вопросах;родителей обучающихся с выраженной активной гражданской позицией. | выпускников, заинтересованных в поддержке лицея; | информирование родителей, педагогов, обучающихся o возможностях и целях программы;проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников;выявление конкретных проблем обучающихся лицея, которые можно решить с помощью наставничества.сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. |
| Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп. |

**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:

* оценка качества процесса реализации программы наставничества;
* оценка мотивационно-личностного роста участников, динамика 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 выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей.

Цели мониторинга:

оценка качества реализуемой программы наставничества;

оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций.

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.

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.

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 навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
* качество изменений в освоении обучающимися дополнительных общеобразовательных программ;
* -динамику спортивных результатов.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в спортивной 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.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

* Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
* Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
* 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.

**Механизмы поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на учрежденческом, общественном и муниципальном 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 наставников на учрежденческом уровне.
* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
* Проведение учрежденческого конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+";
* Награждение грамотами "Лучший наставник"
* Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.