

Комитет по делам образования города Челябинска
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа «147 г. Челябинска»
(МАОУ «СОШ №147 г. Челябинска»)

ПРИНЯТО

На педагогическом совете
МАОУ «СОШ № 147 г. Челябинска»
от «29» декабря 2020 г.
Протокол №



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ
«СОШ № 147 г. Челябинска»
И.В. Гураченкова
Приказ от «29» декабря 2020 г. №

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
МАОУ «СОШ № 147 г. Челябинска»
на период 2021-2025 г.г.**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МАОУ «СОШ№147 г. Челябинска» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным.

Образовательный процесс МАОУ «СОШ№147 г. Челябинска» характеризуется следующими успехами и проблемами:

Факторы, проблемы	преимущества	недостатки
внутренние, влияющие на результативность программы		
Учебная нагрузка школьников	Соответствует СанПиН	Неумение распределять личное время на выполнение домашних заданий
«Школьные стрессы»	Наличие социально-психологической службы. Открытость образовательного процесса	Большое количество факторов стресса, большой поток информации для школьника.
Организация физической активности учеников внутри ОО	Педагогический состав учителей физкультуры и дополнительного образования. Организованная физическая активность на переменах	Нехватка учителей дополнительного образования, способных осуществить замену занятия.
Культура здоровья	Просветительская работа. Разработанный план событий и мероприятий на уровне класс-школа-район	Недостаточный уровень культуры здоровья всех субъектов образовательного процесса. Низкая мотивация просвещения.
Сотрудничество с родителями	Близкий контакт классных руководителей с родительским комитетом.	Низкая мотивация некоторых родителей на сотрудничество, особенно неблагополучных и иноязычных семей.
Инклюзивное образование	Опыт работы с «особыми» детьми. Толерантное отношение педагогов и учащихся	Недостаточно подготовленная школьная среда.
внешние, влияющие на результативность программы		
-Девиантное поведение	Профилактическая работа	Увеличение девиантного поведения среди школьников. Неблагополучные семьи.
-Индивидуальные особенности детей	Медицинские осмотры и вакцинация.	Низкий уровень здоровья. Проблема образа жизни детей. Общая непросвещенность. Сильное влияние СМИ и т.п.

Внедрение Целевой модели 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 11-19 лет. Задачами внедрения Целевой модели в ОО являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, в том числе профессиональная, 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, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;

– создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (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 открытого и эффективного сообщества вокруг ОО, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в ГБОУ СОШ №241 разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, 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 N 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"), Уставом школы и определяет порядок организации наставничества ОО.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества рабочей группой ОО, принята на заседании педагогического совета ОО, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ОО 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 ребенка;

– обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования 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 в ЦЦ 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, обуславливающую 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 сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются:

- «ученик – ученик»

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ОО в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- улучшение психологического климата в ОО, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

II. Организация деятельности ОО по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ОО) и «внешнем контуре» (партнеры ОО).

4.2. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ОО, располагающими информацией о потребностях обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОУ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	<p>Протокол заседания Педагогического совета ОО.</p> <p>Анализ наличной ситуации в ОО.</p> <p>Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние).</p> <p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Пакет установочных документов.</p> <p>Программа наставничества.</p>

Формирование базы наставляемых	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся ОО, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри ОО включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); • родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы. 	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу выпускников, -базу для формы «ученик-ученик»
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Собеседование.</p> <p>2. Приказ о назначении наставников.</p> <p>3. Обучение наставников</p>
Формирование тандемов/групп	<p>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей.</p> <p>Приказ о закреплении наставнических групп.</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<p>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</p> <p>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества</p> <p>3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОО.</p> <p>3. Популяризация эффективных практик</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОО.</p>

III. Реализация целевой модели наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ОО:

- педагогический совет с целью информирования коллектива о реализации Программы;

- информирование через сайт школы о начале реализации Программы наставничества, целях и задачах Программы, преимуществах и возможности вступления в Программу, создание раздела «Наставничество» на сайте школы;

- популяризация роли наставника:

- классные часы с 4 – 11 класс на тему «Наставничество в нашей жизни»;

- формирование базы наставляемых;

- формирование базы наставников

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие «Круглый стол. Вопросы наставничества в нашей школе, плюсы и минусы, перспективы развития».

5.2. Исходя из образовательных потребностей ОО определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик-ученик».

5.3. Описание форм наставничества:

● «ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации внутри класса или между классами, 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. Возможно взаимодействие между учениками разных образовательных организаций, реализующих программу наставничества.

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).

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и мета компетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

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 получают 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;

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

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

Возможные варианты взаимодействия: «успевающий – неуспевающий», «лидер – пассивный», «равный – равному».

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Возможные варианты взаимодействия: «успевающий – неуспевающий», «лидер – равнодушный», «равный – другому».

Реализация Программы с указанием этапов, соответствующих им мероприятий, предполагаемых сроков и ответственных содержится в «дорожной карте».

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

6.1. 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 соответствует Приложению 4 Целевой модели.

6.2. 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 ОУ, динамику его показателей социального благополучия.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;

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;

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

6.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной 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.

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; описание психологического климата в школе.

Дорожная карта внедрения программы наставничества в МАОУ «СОШ№147 г. Челябинска» в 2021-2025 гг.



№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственные исполнители
1	2	3	4
I этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества			
2.	Разработка и утверждение положений о программе наставничества в образовательных организациях	сентябрь- октябрь 2021 г.	Курныкина Е.В., заместитель директора по УВР
3.	Информирование педагогического и родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	сентябрь - октябрь 2021 г., далее - ежегодно	Полина Е.Л., руководитель МО классных руководителей Епифанова Л.П., педагог-организатор
5.	Встреча с обучающимися образовательной организации с целью информирования о реализуемой программе наставничества	октябрь-ноябрь 2021 г., далее – ежегодно сентябрь	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР Епифанова Л.П., педагог-организатор
II этап. Формирование базы наставляемых			
6.	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы	ноябрь –декабрь 2021 г., далее - ежегодно сентябрь	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР Епифанова Л.П., педагог-организатор
7.	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.	ноябрь –декабрь 2021 г., далее – ежегодно сентябрь	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР Полина Е.Л., руководитель МО классных руководителей Епифанова Л.П., педагог-организатор
8.	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	декабрь – 2021 г., далее - ежегодно октябрь	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР Епифанова Л.П., педагог-организатор
9.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	декабрь 2021 г., далее - ежегодно октябрь	Рабочая группа по наставничеству

10.	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	декабрь 2021 г., далее - ежегодно - октябрь	Рабочая группа по наставничеству
-----	---	---	----------------------------------

III этап. Формирование базы наставников.

11.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	ноябрь –декабрь 2021 г., далее - по мере необходимости	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР Епифанова Л.П., педагог-организатор
14.	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	декабрь 2021 г., далее – по мере необходимости	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР Епифанова Л.П., педагог-организатор

IV этап. Обучение наставников

16.	Обучение наставников	декабрь 2021 г., далее – по мере необходимости	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР Епифанова Л.П., педагог-организатор
-----	----------------------	--	---

V этап. Формирование наставнических групп

17.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	январь 2021 г., далее – по мере необходимости	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР Епифанова Л.П., педагог-организатор
20.	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	январь 2021 г., далее – по мере необходимости	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР Епифанова Л.П., педагог-организатор

VI этап. Организация работы наставнических пар или групп

21.	Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого	февраль 2021 г., далее – по мере необходимости	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР Епифанова Л.П., педагог-организатор
22.	Проведение второй (пробной рабочей) встречи наставника и наставляемого	февраль 2021 г., далее – по мере необходимости	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР Епифанова Л.П., педагог-организатор
23.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках	февраль 2021 г.,	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР

	программы наставничества с наставником и наставляемым	далее – по мере необходимости	Епифанова Л.П., педагог-организатор
24.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	с февраля 2021 г. на регулярной основе до завершения наставничества	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР Епифанова Л.П., педагог-организатор

VI этап. Завершение наставничества

26.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	в зависимости от продолжительности программы наставничества	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР Епифанова Л.П., педагог-организатор
27.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	в зависимости от продолжительности программы наставничества	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР Епифанова Л.П., педагог-организатор
29.	Реализовать систему поощрения наставников	во время торжественного мероприятия для подведения итогов	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР Епифанова Л.П., педагог-организатор
30.	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	май 2021 г., далее – по мере завершения программ	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР Епифанова Л.П., педагог-организатор
31.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	с 2021 г. ежегодно	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР Епифанова Л.П., педагог-организатор
34.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	с 2021 г. ежегодно	Кондрашова Л.Б., заместитель директора по ВР Епифанова Л.П., педагог-организатор

VIII. Система поощрения наставничества

38.	Популяризация роли наставника (проведение встреч, бесед, создание видео-роликов и т.д.)	постоянно	Рабочая группа
41.	Применение мер нематериального поощрения наставников	постоянно	Рабочая группа