|  |  |
| --- | --- |
|  | Приказ №70/13 -Д от 04.09.2023 г. |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**МОДЕЛЬ «УЧИТЕЛЬ – УЧЕНИК»**

**2022 – 2023 /2023 – 2024 уч.год**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ «УЧИТЕЛЬ - УЧЕНИК»**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Пояснительная*** ***записка*** | В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которыхпродиктована сменой мышления, целеполагания и действия, вызовами со стороны экономического сектора. Важность гармоничного и системного преобразования образовательной и социокультурной сфер отражена в национальном проекте «Образование», в котором обозначены две ключевые цели:- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского;- воспитание развитой и социально ответственной личности на основедуховно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.Эти цели возможно реализовать только при создании системы поддержки и развития навыков, талантов и общекультурных и общепрофессиональных компетенций. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.Наиболее эффективная стратегии, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка не только учащихся разных ступеней и форм обучения но и педагогов.Исследования наставничества в России показывают, что многие организации, как образовательные, так и бизнес, рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы. Они выдвигают на первыйплан задачу развивать у обучающихся и сотрудников не только способности адекватно манипулировать полученными благодаря образованию знаниями, умениями и навыками, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции – т.е. метакомпетенцию. Вследствие этого меняются и сами модели наставничества: расширяется возможный состав участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем.Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. |
| ***Нормативные*** ***основы.*** |  1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 2. Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». 3. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». 4. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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 опытоммежду обучающимися». 5. Национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы», «Учитель будущего». 6. Устав Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – школы №35 имени А.Г. Перелыгина города Орла; 7. Положение о наставничестве в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении – школе №35 имени А.Г. Перелыгина города Орла;8. **«Дорожная карта» по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении – школе №35 имени А.Г. Перелыгина города Орла.** |
| ***Цели и задачи.*** |  Цель - раскрытие потенциала личности наставляемого. Задачи взаимодействия наставника с наставляемым: - повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях; - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося; - подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире; - улучшение показателей эффективности образовательной организации. |
| ***Реализуемая практика***  |  Форма наставничества: «учитель – ученик» предполагает взаимодействие учителя (педагога) образовательной организации и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся). |
| ***Форма наставничества***  | Саморегулируемое наставничество— (от англ. Self-Directed Mentoring), т.е. ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно становятся наставниками. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять участие в процессе наставничества. |
| ***Ожидаемые результаты***  | 1. Проявление творческой активности и развитие уверенности в себе.2. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы школы.3. Наставляемый получит необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.4. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы.5. Умение преодолевать вынужденную замкнутость образовательного процесса и получение представление о реальном мире, своих перспективах в будущей профессии. |
| ***Риски внедрения целевой модели и пути их минимизации.*** | 1. 1. Отсутствие у педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста.
2. Возможные мероприятия по минимизации риска:
3. - создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества;
4. - участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях (конкурсах, грантах, съездах и т. п.), не только педагогов, но и талантливой молодежи из числа обучающихся ОУ;
5. - рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества;
6. – создание системы по выявлению талантливых обучающихся, поддержка их стремления реализации творческого потенциала.
7. 2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
8. Возможные мероприятия по минимизации риска:
9. - разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения.
10. 3. Низкая мотивация наставляемых, формализм.

 Возможные мероприятия по минимизации риска: - вертикально интегрированная система обучения и сопровождения наставляемых; - использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных; - психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых;- вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы. |
| ***Оценка результативности внедрения целевой модели наставничества.*** | Мониторинг внедрения целевой модели наставничества проводится по показателям:– организация применения и управление;- поддержка талантливой молодежи;– нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;– кадровые педагогические ресурсы;– успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;– удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества. |
| ***Срок реализации программы***  | 2 года |
| ***Участники программы:*** |  ***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, обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, развитой эмпатией.  ***Наставляемый***:  - психоэмоциональная поддержка с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;  - поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных и т.д.);  - обмен навыками, взаимная поддержка, совместная работа над проектом. |
| ***Механизм управления***  |  Реализация программы наставничества в образовательной организации производится по двум контурам. 1. Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:
* 1.1. Информационное освещение:
* - начальный этап – привлечение участников программы,
* -промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы,
* - финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов.
* 1.2. Взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (фестивали, конференции, форумы);
* 1.3. Привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.
* 2. Работа с внутренней средой – деятельность, направленная на поддержание программы в ОУ:
* 2.1. Взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников.
* 2.2. Выявление талантливых обучающихся.
* 2.3. Взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы.
* 2.4. Взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.
 |
| ***Мониторинг реализации программы***  |  Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:1. Мониторинг качества реализации программы.2. Мониторинг влияния программ на всех участников (мониторинг мотивационно-личностного, компетентностностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов).Мониторинг качества реализации программы наставничества;- изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы «наставник - наставляемый». Методы проведения мониторинга: - сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования).- контроль хода программы.- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых).- контроль показателей социального и профессионального благополучия.Оцениваемые параметры:- сильные и слабые стороны программы наставничества;- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;- количество и уровень участия педагога в профессиональных конкурсах;- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.Процесс мониторинга проводится в два этапа: первый - до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. |