|  |  |
| --- | --- |
|  | 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 которых продиктована 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 основе духовно-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 первый план 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 опытом  между 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. |