|  |  |
| --- | --- |
|  | Приказ №57/8 -Д от 26.08.2024 г. |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**НА 2024 - 2026 ГОД**

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

|  |  |
| --- | --- |
| ***Пояснительная***  ***записка*** | **Актуальность программы наставничества** заключается в необходимости создания условий для социального, культурного и профессионального самоопределения, творческой самореализации личности, а также содействия физическому развитию и оздоровлению наставляемого.   * **Универсальность технологии наставничества**. Она позволяет применять её для решения проблем, возникающих практически у любого человека: подростка, который оказался перед сложным выбором дальнейшей образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учёбе, испытывает трудности с адаптацией в коллективе; одарённого ребёнка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо который испытывает трудности коммуникации; ребёнка или подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры. * стажем работы, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.   **Создание плодотворной среды**, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: педагогов и обучающихся |
| ***Нормативные***  ***основы.*** | - Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ,  - Распоряжением 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»,  - Письмом 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),  - Устав Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – школы №35 имени А.Г. Перелыгина города Орла;  - Положение о наставничестве в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении – школе №35 имени А.Г. Перелыгина города Орла;  **- «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:** максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, повышение 4 мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.  **Задачи:**  1) помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;  2) развитие гибких навыков и метакомпетенций;  3) оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;  4) создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;  5) формирование устойчивого сообщества обучающихся. |
| ***Форма наставничества.*** | Основной формой наставничества данной программы является «учитель - ученик». Данная форма предполагает взаимодействие опытного педагога или мастера своего дела (имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата) с обучающимися, демонстрирующими высокие образовательные результаты или низкую мотивацию к учебе, принимающими активное участие в жизни школы или имеющими проблемы с поведением. Формы взаимодействия: «Учитель – одаренный ученик», «Учитель – пассивный ученик».  Деятельность:  - работа по индивидуальным планам;  - участие в конкурсах;  - участие в олимпиадах;  - участие в научно-практических выставках и конференция муниципального и регионального уровня. |
| ***Ожидаемыми результатами внедрения целевой модели наставничества.*** | Создание условий для непрерывного развития выдающихся способностей наставляемых:  • Реализация творческого потенциала ученика: занятия во внеурочной деятельности, участие в олимпиадах, положительная динамика успеваемости учащегося.  • Разработка и реализация программ поддержки и развития мотивированных детей.  • Разработка системы подготовки педагогов для целенаправленной работы с детьми с высоким уровнем личностных способностей.  • Обобщение и систематизация материалов педагогической практики.  • Способность к рефлексии и самоанализу.  • Развитие познавательной активности и памяти, умение работать с информацией. |
| ***Срок реализации программы*** | 3 года |
| ***Участники программы:*** | **Наставник - консультант.** Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.  Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.  **Наставляемый.** Учитель, желающий повысить уровень профессиональной компетенции. |
| ***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. Взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы; * 2.3. 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 |