

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Полдарская средняя общеобразовательная школа »

ПРИНЯТО
педагогическим советом
Протокол № 1 от 29.08.2022
№1

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБОУ «Полдарская СОШ »
от 31.08.2022 № 46-ОД/1



**Программа наставничества
МБОУ «Полдарская СОШ»
На 2022-2026 года**

**п.Полдарса
2022 г.**

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. **Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует 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, поиске 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, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Полдарская СОШ».

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социальнопродуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

Целевые группы реализации программы наставничества в МБОУ «Полдарская СОШ»: молодые специалисты, педагоги.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Полдарская СОШ» в данной целевой модели наставничества приоритетными являются три формы наставничества: «Учитель – учитель»

Имеющиеся и потенциальные ресурсы реализации программы наставничества в МБОУ «Полдарская СОШ»

- помещение;
- методические материалы для наставников и наставляемых;
- ресурсы на планируемые выездные мероприятия.

1. Нормативные основы реализации программы в МБОУ «Полдарская СОШ»

Нормативные правовые акты международного уровня

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "Определотвращении преждевременного оставления школы".
- **Нормативные правовые акты Российской Федерации.**
- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

Нормативные правовые акты МБОУ «Полдарская СОШ»

- Устав МБОУ «Полдарская СОШ»;
- Программа развития МБОУ «Полдарская СОШ»;
- Отчет о результатах самообследования деятельности МБОУ «Полдарская СОШ»
- Издание приказов на уровне МБОУ «Полдарская СОШ» о назначении куратора по внедрению целевой модели наставничества; об утверждении Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения системы наставничества; об утверждении программы наставничества.

3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в МБОУ «Полдарская СОШ»

- Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- 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.
- Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
- Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
- Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.
- Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
- Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

МБОУ «Полдарская СОШ»

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные сроки исполнения
Директор	<ul style="list-style-type: none"> - Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. - Назначение куратора внедрения целевой Модели наставничества . - Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. 	Август 2022

Куратор программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - 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-октябрь 2022, в течение всего периода
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.	В течение всего периода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение всего периода

5.Кадровая система реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Полдарская СОШ»

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. 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.
2. 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.
3. 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 директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и 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 школы, отстраненных от коллектива

Формирование базы наставляемых из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками.

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

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

5. Форма наставничества, приоритетные для МБОУ «Полдарская СОШ»

Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

наставник	молодой специалист	Педагог, наставляемые
<ul style="list-style-type: none"> - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий семинаров и вебинаров); - педагог, склонный к активной общественной работе, участник педагогического и школьного сообществ педагогов, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навками, хорошо развитой эмпатией. 	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с родителями и другими педагогами</p>	<p>Специалист, находящийся в адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>- педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных, опытных педагогов и педагогов самостоятельно желающих помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится куратором целевой модели наставничества.

Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные трудности, проблемы адаптации и самостоятельно желающие добровольно принять участие в программах наставничества.	Анкетирование. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Обсуждение вопросов при встрече.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии, творческая деятельность, успешная адаптация.	Тестирование, проведение мастер-классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете школы.

7.

Формирование базы наставников и наставляемых

Формирование базы наставников		Формирование базы наставляемых
Из числа внутреннего контура	Из числа внешнего контура	
<p>- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <p>- родителей обучающихся с выраженной активной гражданской позицией.</p>	<p>- успешных профессионалов или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</p> <p>- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров.</p>	<p>- педагогов о возможностях и целях программы;</p> <p>- проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников;</p> <p>- выявление конкретных проблем молодых специалистов и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>- сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>

Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп.