

Рассмотрено:

на заседании

педагогического совета

Протокол № _____

« ____ » _____ 20 ____ г

Утверждаю:

Директор

_____ Е.А.Потапова

Приказ № _____

от « ____ » _____ 20 ____

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

(2021-2026 г.г.)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Программа о наставничестве регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №5 г. Киренска».

1.2. Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также 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.

1.3. Задачи программы наставничества:

улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной 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.

2. Термины и определения

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 программы через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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, который отвечает за организацию программы наставничества.

Форма наставничества – это способ реализации программы через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы, выделяются:

- «ученик – ученик»
- «учитель – учитель»
- «учитель-ученик»

3. Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- 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;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

4. Структура управления реализацией программы наставничества

4.1 . Издается распорядительный акт образовательной организации о

внедрении программы наставничества на уровне организации, включающий:

- основания для внедрения программы наставничества в образовательной организации;
- сроки внедрения программы наставничества в образовательной организации;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию программы наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;
- сроки проведения мониторинга эффективности программы наставничества;
- утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации (Приложение №1);

утверждение дорожной карты внедрения программы наставничества (Приложение №2).

4.2. Управление программой:

- реализация мероприятий дорожной карты;
- реализация программы наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначение куратора в образовательной организации;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций);
- обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

5.1. В целях популяризации роли наставника использовать следующие меры: организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном, региональном и федеральном уровнях; проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара "Наставник+" и т.д.

поддержку системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например, "Наши наставники": истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах;

проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров "Наши наставники", которые распространяются среди образовательных организации и т.д.

5.2. Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников:

- поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на лучшего наставника школы почетной грамотой;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации, организации (предприятия);

- иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.

5.3. В организации предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник - наставляемый". Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
|--------------|-------------|------------|
| Внутренние | Сильные | Слабые |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

количество выпускников средней школы , планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в субъекте Российской Федерации; количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем; число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества; количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору программы.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый".

Среди оцениваемых параметров:

вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;

успеваемость обучающихся по основным предметам;

уровень сформированности гибких навыков;

желание посещения школы (для обучающихся);

уровень личностной тревожности (для обучающихся);

понимание собственного будущего (для обучающихся);

эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);

желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);

уровень профессионального выгорания (для педагогов);

удовлетворенность профессией (для педагогов);

психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);

успешность (для работодателей);

ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей).

7. Нормативные основы целевой модели наставничества

7.1. Программа наставничества реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста. Один из способов раскрытия потенциала - формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности.

Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

Конституция Российской Федерации;

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";

Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р).

7.2. Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

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);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

