



СОГЛАСОВАНО

На педагогическом совете

Протокол № 2 от 30.10.2023г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор школы _____ А.Л. Эгто

Приказ № 262-1/А от 31.10.2023г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
педагогических работников МБОУ «Усть-Удинская СОШ № 2»

2023 год, Усть-Уда

Пояснительная записка

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество – это вид деятельности социально активных людей, готовых понять, принять, помочь, научить, проконсультировать, транслировать свой позитивный опыт. Передавая опыт и свои знания, каждый обучающийся или взрослый осознает свою значимость и берет на себя ответственность в создании благополучной атмосферы обогащения и развития среды, в которой он находится.

Актуальность программы наставничества (далее – программа) определена государственной политикой в области образования и определяет стратегию развития школы...

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ВНЕДРЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия “За наставничество”».
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
5. Паспорт национального проекта «Образование», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.
6. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.
7. Паспорт федерального проекта «Современная школа», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.
8. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.
9. Методические рекомендации 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, утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145.

10. Концепция проекта «Школа Минпросвещения РФ».

11. Локальные нормативные акты образовательной организации:

- положение о системе наставничества педагогических работников МБОУ «Усть-Удская СОШ № 2»;
- положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников;
- приказ о назначении наставников.

12. Документы, регламентирующие наставничество в образовательной организации:

12.1. Информационно-методическое сопровождение работы педагога-наставника:

- диагностический инструментарий (анкеты);
- индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом;
- заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога.

12.2. Информационно-методическое сопровождение работы молодого педагога:

- индивидуальный образовательный маршрут.

12.3. Информационно-методическое сопровождение наставничества заместителем директором по УВР (куратора):

- информационно-аналитическая справка о наставничестве.

С учетом приведенного перечня нормативно-правовых актов организация разрабатывает и утверждает соответствующие локальные акты, регулирующие процесс наставничества с учетом специфики деятельности образовательной организации.

Цель программы – создание условий для обеспечения современного качества, доступности и эффективности образования, максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации. Формирование эффективной системы поддержки, самоопределения (профессиональной ориентации) обучающихся, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачи программы:

- раскрытие потенциала наставляемых;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, высокомотивированные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование активной гражданской позиции наставляемых;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в

том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности);

- адаптация молодых специалистов в новом педагогическом коллективе;
- профессиональное становление молодых специалистов, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов;
- создание условий для реализации принципа равных возможностей в образовании.

Порядок организации наставничества в организации определяет Положение о наставничестве, принятое педагогическим советом и утвержденное руководителем образовательной организации.

Направления деятельности образовательной организации по наставничеству реализуются через формы: «учитель – учитель», «ученик – ученик». По форме «учитель – учитель» происходит взаимодействие: «опытный педагог – молодой специалист», «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», «педагог-новатор – консервативный педагог», «опытный предметник – неопытный предметник».

Планируемые результаты программы:

- измеримое улучшение образовательных и воспитательных результатов обучающихся;
- рост числа обучающихся, принимающих участие в мероприятиях различного уровня (концерты, выставки, фестивали, конкурсы, проекты);
- улучшение школьного климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива на основе партнерских отношений;
- практическая реализация индивидуальных образовательных траекторий и маршрутов;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности деятельности педагогических сотрудников.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Этапы	Мероприятия	Планируемый результат
Подготовительный	Информирование педагогического сообщества и обучающихся. Выбор форм наставничества. Формирование базы наставляемых. Выявление проблем обучающихся и педа-	Протокол заседания педагогического совета. База наставляемых и наставников. Дорожная карта реализации программы (мероприятия, необходимые ресурсы: кадровые, методические). Ло-

Этапы	Мероприятия	Планируемый результат
	гогов. Формирование запросов наставляемых	кальные нормативные документы: положения, приказы. Аналитическая справка запросов наставляемых
Формирование базы наставников	Сбор заявок от педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта. Сбор заявок от учащихся, желающих стать наставниками	База наставников из числа активных педагогов по форме «педагог – педагог». База наставников по форме «ученик – ученик»
Отбор и обучение наставников	Определение (анкетирование и опрос) наставников. Обучение наставников (консультация, беседа, тренинг)	Анкеты наставников. Приказ о назначении наставников
Формирование пар/групп	Встреча наставников и наставляемых	База данных по сформированным парам/группам. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей (законных представителей). Приказ о формировании пар/наставнических групп. Составление плана деятельности/индивидуального маршрута наставляемого
Основной	Обучение наставников. Встреча-знакомство наставников и наставляемых. Встреча-планирование совместной деятельности. Реализация плана совместной деятельности. Итоговая встреча	Мониторинг результативности реализации программы
Заключительный	Подведение результатов работы каждой пары. Размещение итогов реализации программы на сайте организации. Награждение участников програм-	Приказ о проведении итогового мероприятия программы. Банк методических материалов

Этапы	Мероприятия	Планируемый результат
	мы на итоговом мероприятии. Представление эффективных практик по наставничеству (передача опыта)	

ЭТАП ОРГАНИЗАЦИИ ХОДА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Главная задача этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре или группе включает:

- встречу-знакомство;
- пробную рабочую встречу;
- встречу-планирование;
- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи;
- итоговую встречу.

На этапе ведется активная работа по мониторингу:

- получение обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;
- получение обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.

Результат этапа: стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Включает в себя систему сбора, обработки, хранения и использования информации о программе и отдельных ее элементов. По результатам анкетирования участников реализации программы предоставляется SWOT-анализ. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется путем анкетирования.

ЭТАП ЗАВЕРШЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

- запланированное – завершение программы, окончание учебного года, достижение целей наставничества;
- незапланированное – смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы.

ПУБЛИЧНОЕ ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ И ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ ПРАКТИК

Публичное подведение итогов предполагает проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля). Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование с награждением конкретных пар или команд и наставников.

Долгосрочная цель публичного подведения итогов – усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных партнеров. Результат этапа: достигнутые цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательной организации, запущены процессы пополнения базы наставников и наставляемых.