

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Улу-Юльская средняя общеобразовательная школа Первомайского района
(МАОУ Улу-Юльской СОШ)

СОГЛАСОВАНО
педагогическим советом
МАОУ Улу-Юльской СОШ
(протокол от 30.08.2021 г. №1)

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МАОУ Улу-Юльской СОШ
от 31.08.2021 г. № 106/3 –О



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	2
2. Понятия и термины	2
3. Планируемые результаты реализации Программы	3
4. Этапы реализации Программы	3
5. Ролевые модели в рамках форм наставничества	4
6. Мониторинг эффективности реализации Программы	5

1. Пояснительная записка

Программа наставничества Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Улу-Юльской средней общеобразовательной школы Первомайского района разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» и «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта "Образование", во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 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», Распоряжение Департамента общего образования Томской области от 19.11.2020 г. № 947-р «Об утверждении региональной программы «Развитие наставничества в системе общего образования Томской области на 2020-2024 гг.», письма ОГБУ «РЦРО» от 18.06.2021 г. № 647 «О направлении методических рекомендаций».

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, 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 МАОУ Улу-Юльской СОШ.

Задачами программы:

- обеспечение успешного закрепления на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала;
- создание комфортной профессиональной среды для развития и повышения квалификации педагогов;
- создание условий для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории обучающихся.

2. Понятия и термины

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 наставничества 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.

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.

3. Планируемые результаты реализации Программы

1. Адаптация молодого учителя в педагогическом коллективе.
2. Позитивное вхождение молодого специалиста в профессию.
3. Снижение показателей неуспеваемости учащихся, рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
5. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантов.
6. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.
7. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

4. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска Программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. Информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых
Формирование базы наставников	Работа по формированию базы из числа: – обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; – педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; – родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией	Формирование базы наставников

Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми	Собеседование с наставниками. Обучение.
Формирование наставнических пар/групп	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация хода наставнической Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы
Завершение Программы наставничества	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Подведение итогов программы школы. Публичное подведение итогов и популяризация практик	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников

5. Ролевые модели в рамках форм наставничества

Используемые формы наставничества: «Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> – «успевающий – неуспевающий» - поддержка для достижения лучших образовательных результатов; – «равный – равному» - совместная работа над проектом; – «менеджер- проектная команда»- обучающийся выступает консультантом, наставником в выполняемом другими обучающимися или группой обучающихся участие в проекте или программе, курирует все этапы работы, в том числе в центрах гражданского и этнокультурного образования.
Учитель - ученик	<ul style="list-style-type: none"> – «учитель - неуспевающий ученик» - поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, педагогом-психологом; – «учитель - одаренный ученик» - развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал; – «учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид» - создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, педагогом-психологом.
Учитель-	– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - поддержка для

учитель	приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков
---------	--

6. Мониторинг эффективности реализации Программы

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: 1) оценка качества реализации Программы; 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования); контроль процесса наставничества; определение условий эффективной Программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных.

Механизмы мотивации и поощрения наставников: мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне; выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях; награждение школьными грамотами «Лучший наставник»; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.