

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 14» с. Глубинное
Красноармейского муниципального района Приморского края

ПРИНЯТО

На заседании педагогического совета

(Протокол № 1 от 31.08. 2023 г)

УТВЕРЖДЕНО

Директор МКОУ «СОШ № 14»

С. В. Митягина

« 31 » августа 2023 г



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

МКОУ «СОШ № 14» с. Глубинное

2023 год

1. Пояснительная записка

В соответствии с 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

В соответствии с «Целевой моделью наставничества» в МКОУ «СОШ № 14» с. Глубинное разработана Программа наставничества, целью которой является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

Основные 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;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

Термины и определения:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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. Наставник в школе — это не противовес учителю, это его помощник на пути выстраивания гармоничных отношений и углублению в ту самую индивидуализацию, которая сейчас требуется от школы.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри МКОУ «СОШ № 14» с. Глубинное как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Особая роль наставника в процессе формирования личности состоит в том, что в основе Программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, 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, органичному становлению полноценной личности.

Внедрение Программы наставничества в МКОУ «СОШ № 14» с. Глубинное обеспечит системность и преемственность наставнических отношений. Программа наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), что очень важно в современном мире.

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

Среди форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации Программы наставничества, могут быть выделены:

- «учитель – ученик»;
- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «студент – ученик».

Исходя из актуальных задач развития МКОУ «СОШ № 14» с. Глубинное в Программе наставничества представлены следующие ролевые модели в рамках форм наставничества: «учитель-учитель», «учитель-ученик».

В основе Программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

2. Формы наставничества

2.1. Форма наставничества «учитель – учитель»

Форма наставничества *«учитель – учитель»* предполагает взаимодействие педагогов (учителей) МКОУ «СОШ № 14» с. Глубинное.

Задачи модели «учитель-учитель»:

- обеспечение успешного закрепления на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня компетенций.

- создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач, для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров средствами реализации проектов, например: «Опытный учитель - молодой специалист», «Лидер педсообщества - педагог, испытывающий профессиональные проблемы», «Педагог-новатор – консервативный педагог» и др.

Наставляемый:

Вариант 1. Опытный учитель (педагог) – молодой специалист.

Классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

Вариант 2. Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы.

Конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

Вариант 3. Педагог-новатор – консервативный педагог.

Более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

Вариант 4. Опытный предметник – неопытный предметник.

Опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). – неопытный предметник»

Вариант 5. Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель. Опытный классный руководитель оказывает поддержку в приобретении необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) для работы с классным коллективом и родителями(законными представителями) обучающихся.

Ожидаемые результаты:

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

В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

2.2. Форма наставничества «учитель – ученик»

Форма наставничества «*учитель – ученик*» предполагает взаимодействие педагогов (учитель) и обучающихся (ученик) МКОУ «СОШ № 14» с. Глубинное.

Цели и задачи.

Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МКОУ «СОШ № 14» с. Глубинное, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, творческих, спортивных проектов;
- численный рост посещаемости кружков, спортивных секций;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном контроле;
- обучающиеся преодолевают вынужденную замкнутость образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым:

- получена консультация по теме «Как улучшить оценки по _____ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.
- совместное посещение мероприятий, соревнований, выставок и т.д. (указать название мероприятия);
- совместное выполнение заданий (указать вид и темы заданий);
- совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов);
- совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком);
- составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов, соревнований) и пр.

Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»;

если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»;

если превысил запланированный, то необходимо это описать.

Наставничество может быть нацелено как на развитие личностных компетенций, так и улучшение спортивных результатов, повышение успеваемости.

Наставник.

Опытный педагог (учитель), мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

Наставляемый:

Вариант 1. Неуспевающий ученик.

Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.

Вариант 2. Пассивный ученик.

Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Вариант 3. Одаренный ученик.

Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни МКОУ «СОШ № 14» с. Глубинное (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

Вариант 4. Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид.

Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

- ***взаимодействие «учитель – неуспевающий ученик»***, классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом;
- ***взаимодействие «учитель – пассивный ученик»***, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.

- *взаимодействие «учитель – одаренный ученик»*, в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и 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;

- *взаимодействие «учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»*, в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации по предметам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации) и т.д.

3. ПЛАН ПРОГРАММЫ

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества:

- определение заинтересованных в реализации программы аудиторий,
- информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах,
- формирование команды организаторов и выбор куратора,
- определение необходимых для реализации программы ресурсов.

2. Формирование базы наставляемых через:

- материалы личных дел обучающихся,
- материалы, предоставленные классным руководителем,
- результаты опроса родителей,

- результаты проофориентационных тестов,
- результаты опросов и анкетирования школьников.

3. Отбор и обучение наставников через:

- подготовку анкет и тестов для определения уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых,
- привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников,
- проведение обучения наставников (курсы, вебинары, семинары и т.д.).

4. Формирование наставнических пар/групп через:

- подготовку инструментов для формирования пар / групп,
- проведение мероприятия / тестирования / встреч для формирования пар / групп,
- закрепление итогов мероприятия и пар / групп,
- психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару / группу, продолжение поиска наставника.

5. Организация работы наставнических пар / групп через:

- анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого,
 - определение приоритетных целей развития, наставляемого и общих задач пары / группы,
 - предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми, организацию контроля за работой групп со стороны куратора,
 - организацию регулярного сбора обратной связи,
 - фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия.
- 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).

6. Завершение наставничества через:

- определение форм представления результатов работы конкретной пары / группы,
- сбор обратной связи от участников программы,
- представление результатов программы всей организации на педагогическом совещании.

Срок реализации программы: программа действует на постоянной основе. Окончание программы возможно в случае, если:

- произошли изменения в базе наставляемых и (или)наставников;

- результат достигнут в полной мере;
- отказ от сотрудничества одной из сторон.

Основные мероприятия по реализации программы

Содержание	Планируемый результат	Сроки	Ответственные
Информирование педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей) о реализации Программы наставничества.	Осведомленность участников образовательного процесса	сентябрь	Куратор, классные руководители
Анкетирование обучающихся, желающих принять участие в программе. Сбор согласий на обработку персональных данных.	Получить оперативную информацию	сентябрь	Классные руководители
Провести индивидуальные консультации и собеседования с обучающимися по результатам анкетирования.	Выявить темы для составления индивидуального планирования	октябрь	Классный руководитель
Анализ полученных данных; формирование базы наставляемых и выбор формы наставничества.	Сформированная база наставляемых	октябрь-ноябрь	Куратор
Подбор наставников на основе схожести интересов	Сформированная база наставников	октябрь-ноябрь	Куратор
Обучение наставников (семинары, вебинары, курсы)	Участие в обучении	в течение года	Куратор
Разработка индивидуальных траекторий для наставляемых	План работы с наставляемым	ноябрь	Наставник
Регулярные встречи наставника и наставляемого.	Прогресс в развитии наставляемого	в течение года	Наставник
Контроль за деятельностью наставников	Прогресс наставнических	в течение года	Куратор

	взаимоотношений		
Проведение мониторинга участников Программы наставничества.	Оценка достижений участников Программы	декабрь, август	Куратор
Передача результатов мониторинга в Региональный наставнический центр.		декабрь, август	Заместитель директора по УР

4. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

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.
- Создание специальной рубрики "Наставничество" на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.