Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение

Улу-Юльская средняя общеобразовательная школа Первомайского района

**(**МАОУ Улу-Юльской СОШ)

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОпедагогическим советомМАОУ Улу-Юльской СОШ (протокол от 30.08.2024 г. №1) | УТВЕРЖДЕНОПриказом директора МАОУ Улу-Юльской СОШ от 02.09.2024 г № 110 –О |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Пояснительная записка
 | 2 |
| 1. Понятия и термины
 | 2 |
| 1. Планируемые результаты реализации Программы
 | 3 |
| 1. Этапы реализации Программы
 | 3 |
| 1. Ролевые модели в рамках форм наставничества
 | 4 |
| 1. 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 методологи (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.
1. **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, инициирует 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.

1. **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.
8. **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. Поощрениенаставников |

1. **Ролевые модели в рамках форм наставничества**

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

|  |  |
| --- | --- |
| Форма наставничества | Вариации ролевых моделей |
| Ученик-ученик  | * «успевающий – неуспевающий» - поддержка для достижения лучших образовательных результатов;
* «равный – равному» - совместная работа над проектом;
* «менеждер- 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 | * «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-учитель  | * «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - поддержка для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков
 |

1. **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.