

Рассмотрено и принято
на заседании педагогического
совета 25.09. 2020г.
протокол № 2

Утверждаю:
Директор МАОУ
«Староартинская СОШ»

Л.Г.Бузмакова
№ 193-од « 25 » 09 2020г.

**Программа наставничества
МАОУ «Староартинская СОШ»
на 2020 - 2021 гг.**

2020г.

ПАСПОРТ
Программы наставничества
обучающихся МАОУ
«Староартинская СОШ»

Наименование Программы	Программа наставничества МАОУ «Староартинская СОШ»
Участники Программы	Субъекты образовательно-воспитательных отношений: Педагогические работники и обучающиеся МАОУ «Староартинская СОШ»
Цель Программы	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников МАОУ «Староартинская СОШ».
Задачи Программы	1. Улучшение показателей ОО в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; 2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; 3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося и молодого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; 4. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; 5. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
Ожидаемые результаты	- измеримое улучшение показателей ОО в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению; - появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов); участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.

Введение

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений 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 программ наставничества в МАОУ «Староартинская СОШ» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- обучающегося с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

Основную правовую базу, регламентирующую разработку Программы, составляют:

- Конвенция о правах ребенка;
- Конституция Российской Федерации;

- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденны распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Устав МАОУ «Староартинская СОШ»;
- Локальные акты МАОУ «Староартинская СОШ», регламентирующие воспитательную и образовательную деятельность.

ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- **принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- **принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- **принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- **принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- **принцип продвижения благополучия и безопасности подростка** (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- **принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- **принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

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

Реализация Программы будет осуществляться посредством использования проектного подхода в соответствии с планами работы по трем формам наставничества, представленным ниже:

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА - «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»
Вариант взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист»,

Для реализации задач предусматривается следующий тип наставника:

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных молодых специалистов.

Цель:

- успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри МАОУ «Староартинская СОШ» позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательном учреждении.
3. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

- *высокий уровень профессиональной подготовки;*
- *развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;*
- *опыт воспитательной и методической работы;*
- *стабильные результаты в работе;*
- *способность и готовность делиться профессиональным опытом;*
- *стаж педагогической деятельности не менее 3 лет.*

Ожидаемые результаты

- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ✓ участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- ✓ наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- ✓ успешное прохождение процедуры аттестации.
 - ✓ эффективный способ самореализации;
 - ✓ повышение квалификации;
 - ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

ПЛАН РАБОТЫ

Наставника Воробьевой Надежды Владимировны (учителя начальных классов)
с молодым специалистом, Паначевой Натальей Павловной (учитель начальных классов)
на 2020-2021 учебный год

Цель: создание организационно-методических условий для успешного профессионального развития

молодого специалиста в условиях современной школы.

Задачи программы:

- выявить затруднения в педагогической деятельности молодого специалиста и оказать ему методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных форм, методов, приёмов и современных технологий обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями.

№	<i>Планирование и организация работы</i>
Сентябрь.	
1.	Выявление педагогических проблем молодого специалиста, выработка необходимых рекомендаций.
2.	Оказание помощи молодому специалисту в составлении и оформлении рабочих программ по предметам УМК «Школа России».
3.	Консультирование по созданию и ведению школьной документации: тетради профилактических бесед, журнал регистрации родительских собраний, журнал внеурочной деятельности, журнал ведения инструктажей.
Октябрь-ноябрь-декабрь.	
1.	Посещение уроков и занятий внеурочной деятельности молодого специалиста с целью оказания методической помощи.
2.	Консультирование: • по составлению технологических карт уроков и самоанализа урока; • по оформлению и ведению тетрадей, дневников; • по оформлению и ведению протоколов родительских собраний.
3.	Оказание помощи в организации и проведении родительских собраний, внеклассных мероприятий, праздников.
4.	Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию.
5.	Организация индивидуальной работы с учащимися. Выявление одаренных и неуспевающих детей, построение системы работы с данными категориями детей.
6.	Практикум «Обучение составлению отчётности по окончании четверти».
Январь-февраль-март.	
1.	Практикум: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе».
2.	Взаимопосещение уроков с последующим анализом.
Апрель-май	
1.	Консультирование по оформлению и заполнению отчетной документации: классный журнал, личные дела учащихся класса.
2.	Оказание помощи по составлению: анализа срезов знаний, отчета по воспитательной работе за год, по составлению характеристики на обучающегося.
3.	Подведение итогов работы за год. Анализ достижений молодого учителя.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК– УЧЕНИК»

Вариант взаимодействия «лидер - пассивный»

Цель:

разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными, социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Задачи:

1. раскрытие лидерских качеств наставляемого;
2. улучшение результатов учебы;
3. улучшение творческих и спортивных результатов;
4. помощь в адаптации к новым условиям, в случае если студент новичок;
5. формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов;
6. рост посещаемости творческих кружков;
7. снижение числа студентов, состоящих на учете в полиции;
8. снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Критерии отбора наставников:

- *активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты;*
- *победитель школьных и муниципальных олимпиад и соревнований, лидер группы/параллели, принимающий активное участие в жизни школы(конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность);*
- *возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией;*
- *обладает широким кругозором, ответственный, целеустремленный, трудолюбивый.*

Ожидаемые результаты программы:

- ✓ высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- ✓ улучшение эмоционального фона в коллективе, лояльности студентов;
- ✓ культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;
- ✓ совместная работа над какими-либо проектами, совместная подготовка к олимпиаде или проведение совместных конкурсов.

Форма наставничества: «Ученик-Ученик». Ролевая модель: «лидер-пассивный»

Группа наставляемых 6 класс

Группа наставников 7 класс _

**Примерная программа
работы наставника с наставляемым**

	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	срок
1	Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов .	Собеседование, анкетирование.	-Выявление потенциальных наставляемых и их проблем, - знакомство с программой и наставниками.	+	<i>сентябрь</i>
2	Знакомство с успешным опытом и эффективной деятельностью класса.		Мотивация наставляемых к активной работе самосовершенствованию на протяжении всего учебного года.	+	<i>Сентябрь-октябрь</i>
3	Совместное участие в общешкольных мероприятиях.		В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год.		<i>В течение года</i>
4	Совместное участие в муниципальных и иных мероприятиях.		В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год.		<i>В течение года</i>
	Итоги реализации программы.	Подготовка отчетов .			

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений 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 программ наставничества в МАОУ «Староартинская СОШ» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Программа отражает новый этап в развитии школы. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества: «Ученик - Ученик», «Преподаватель – Преподаватель». С Программой наставничества ознакомлены классные руководители классов, педагоги, обучающиеся, родители.

Управление программой осуществляет куратор проекта - заместитель директора по ВР; руководители форм наставничества, педагог-психолог, под руководством директора школы. Основная функция – определение наставников и наставляемых, обучение наставников, согласование действий наставников и наставляемых по выполнению мероприятий и контроль достижения показателей ее реализации.

Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.