

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 наставничестве;
- положение о Школе молодого педагога, методическом объединении;
- положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников;
- приказ об организации наставничества;
- 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 педагогов. Формирование запросов наставляемых	Протокол заседания педагогического совета. База наставляемых и наставников. Дорожная карта реализации программы (мероприятия, необходимые ресурсы: кадровые, методические). Локальные нормативные документы: положения, приказы. Аналитическая справка запросов наставляемых
Формирование базы наставников	Сбор заявок от педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта.	База наставников из числа активных педагогов по форме «педагог – педагог». База наставников по

Этапы	Мероприятия	Планируемый результат
	Сбор заявок от учащихся, желающих стать наставниками	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 программы на итоговом мероприятии. Представление эффективных практик по наставничеству (передача опыта)	Приказ о проведении итогового мероприятия программы. Банк методических материалов

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, об-

меняться 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.