

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №1 с.п. Плановское»**



Утверждаю :
Директор МКОУ СОШ №1
с.п. Плановское
Ф.Р. Кудалиева
приказ №425 от «30» 08 2021г

**Программа
целевой модели наставничества
обучающихся**



Паспорт программы

Наименование программы	Программа целевой модели наставничества (далее - Программа)
Ответственные (кураторы)	Болова Майя Безировна, учитель истории; Шибзухова Ирина Юрьевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе; Ержибова Х.Х., и.о. заместителя директора по воспитательной работе;
Участники программы	Обучающиеся, молодые педагоги, педагоги-специалисты (наставники), родители (законные представители)
Цель программы	Создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, для успешной личной и профессиональной самореализации
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Улучшение качественных показателей общеобразовательного учреждения; 2. Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире; 3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося; 4. Поддержка формирования индивидуальной образовательной траектории; 5. Создание психологически комфортной среды для развития педагогов и обучающихся; 6. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации.
Сроки реализации программы	2020-2024 год
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение качества знаний, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; 2. Рост числа обучающихся прошедших профессиональные мероприятия; 3. Улучшение психологического климата в образовательной организации; 4. Практическая реализация концепции

	построения индивидуальных образовательных траекторий; 5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности обучающихся и молодых педагогов; 6. Привлечение дополнительных ресурсов
Объемы и источники финансирования Программы	Не предполагается

Пояснительная записка

Не будет преувеличением сказать, что школа знает ребенка лучше всех. Именно там школьник во многом формируется как личность, знакомится с друзьями, пытается определиться с ценностями, самоопределяется. Наконец, влюбляется, конфликтует и ищет лучший способ коммуникации со всем внешним миром ребенок тоже в школе. Неудивительно, что и большинство конфликтов происходит там же.

С уверенностью можно сказать, что любому подростку на этапе взросления нужен значимый взрослый, который мог бы ответить на волнующие и пугающие вопросы, помочь, принять его таким, каков он есть, и в прямом смысле наставить на путь. Может ли родитель быть таким человеком? Может, но лишь отчасти, так как ребенку сложно открыться собственным маме с папой, а им самим — объективно оценивать успехи и сложности своего чада. Другой вариант — учитель. Именно его с древнейших времен называют наставником и ментором, человеком, который открывает глаза на истину, советует и направляет, не забывая поддерживать. Только вот есть ли у современного учителя время воспитывать и направлять? Многие читатели скажут: «Нет. У меня есть время на составление планов, отчеты и проверку тетрадей. Когда же тут говорить по душам?». С кем тогда остается подросток и куда ему идти? Не получил вовремя совет от значимого человека с опытом — получил его в Интернете, не решил внутренний конфликт, просто не зная как, — школа получила взрыв неприкрытой агрессии; подросток не знает, к кому пойти с вопросами о будущей профессии — замыкается в себе и теряет мотивацию. И родителям, и школе, и самому ребенку всего этого не нужно. И на помощь в этом случае может прийти программа наставничества.

Школа отлично понимает, что проводить воспитательную работу с подростками важно и нужно, но откуда взять на нее ресурсы? Даже классные руководители жалуются на то, что провести классный час не всегда удается из-за большой загруженности учеников. А потом удивляемся: Откуда что берется в их головах?». К тому же, разговоры о самоопределении, ценностях и перспективах, работа по развитию гибких навыков, которые так нужны для успешного будущего — все это требует определенных компетенций. Как вы организуете профориентационный кружок для десятиклассников, если из специалистов только педагоги, а Коля, Сережа и Маша хотят знать больше о робототехнике? Для работы с талантливыми детьми; профориентация; работа с детьми, попавшими в трудную жизненную ситуацию; работа с «трудными» подростками возможно использовать программы наставничества. Программа наставничества — это программа поддержки подростка, в которой у него есть человек, помогающий решить проблемы и достичь поставленных целей. Наставник — это человек со значительным жизненным опытом, который готов на безвозмездной основе делиться знаниями, опытом, советами с молодыми людьми в обстановке взаимного доверия.

Школа привлекает к программе наставничества успешных выпускников, готовых поделиться своим опытом и профессиональными навыками с обучающимися на безвозмездной основе, реализуя собственную потребность. Таким образом, тем самым «значимым» взрослым не обязательно должен стать учитель-предметник или классный руководитель, хотя, если высказано такое желание, при наличии пособий по наставничеству и собственного опыта такая работа будет более чем эффективной. 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 школ.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, 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 программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Цель программы: Создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, для успешной личной и профессиональной самореализации.

Задачи программы:

1. Улучшение качественных показателей общеобразовательного учреждения;
2. Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;
4. Поддержка формирования индивидуальной образовательной траектории;
5. Создание психологически комфортной среды для развития педагогов и обучающихся;
6. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации.

Сроки реализации Программы

Программа рассчитана на срок с 2020 по 2024 год и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

Этапы реализации Программы

Диагностический – анкетирование и собеседования с претендентами на роль наставника и наставляемого.

Мотивационный – формирование мотивации обучающихся для личностного роста, построение индивидуального образовательного маршрута.

Когнитивный – оказание индивидуальной, адресной методической помощи обучающимся, родителям (законным представителям), молодым специалистам, педагогам стажистам.

Регулятивно-оценочный – формирование аналитических умений, выявление роста потенциальных возможностей участников программы.

Личностно ориентированный – выбор формы наставничества и построение личностного маршрута развития.

Аналитический – итоговое анкетирование определение дальнейших векторов развития участников программы.

Условия реализации Программы

- разработка и реализация системы мероприятий по развитию наставничества и методическому сопровождению (адаптации, обучению, развитию) участников программы;
- создание психологически комфортных условий для работы участников программы;
- создание условий для творческой работы и развития профессиональных компетентностей участников программы через систему непрерывного профессионального образования;
- обеспечение в системе методической поддержки условий для индивидуального методического сопровождения наставляемых в процессе информатизации образования;
- создание условий для развития и успешного функционирования профессионального сообщества молодых специалистов на муниципальном уровне.

Основная часть

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

Участниками целевой модели наставничества являются обучающиеся в возрасте от 11 до 18 лет. В формах «учитель – учитель», «ученик - ученик» и «работодатель -учитель», в последнем возрастном параметр не заложен.

Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

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

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:

«ученик – ученик»;

«учитель – учитель»;

«работодатель – ученик»;

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, спортивные, культурные мероприятия.

Форма «ученик -ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Основная задача взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского 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 образовательной организации. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон внутри школьного коллектива.

Форма «работодатель - ученик» - основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала, обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к учебе и самореализации.

План реализации программы

№ п/п	Этап	Мероприятия	Сроки	Формы
1.	Подготовка условия для запуска программы наставничества	Нормативно-правовое оформление программы	Март 2020	Приказ директора школы
		Информирование коллектив и обучающихся о подготовке программы	Март 2020	
		Определение кураторов ответственных за реализацию программы	Апрель 2020	
		Определение задач, форм наставничества, ожидаемый результат	Апрель 2020	Утвердить программу наставничества
		Формирование «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества	Апрель 2020	Утвердить план «дорожную карту» внедрения целевой модели наставничества
2.	Формирование базы наставляемых	Информировать родителей, педагогов, обучающихся о целях программы	Апрель, май 2020	Родительское собрание, управляющий совет, сайт образовательной организации, социальные сети
		Сбор данных об наставляемых через родителей, классных руководителей, педагога-психолога, социального педагога	Апрель, май 2020	Приказ по школе
		Формирование базы		Приказ по

		наставников		школе
3.	Формирование базы наставников	Информирование коллектива, обучающихся, родителей (законных представителей) базой наставников	с Апрель, май 2020	Родительское собрание, управляющий совет, сайт образовательной организации, социальные сети
4.	Отбор и обучение наставников	Разработка критериев отбора наставников по собранным запросам	Апрель, май 2020	Программа наставничества
		Обучение наставников	Апрель – декабрь 2020	Курсы, семинары
5.	Формирование наставнических пар	Разработать систему взаимодействия для формирования пар		Проведение тренингов
		Обеспечение психологического сопровождения пар		Индивидуальная работа
6.	Организация работы наставнических пар	Определить формы взаимодействия	Апрель, май 2020	Ознакомление с программой
		Ознакомление наставляемых методическими рекомендациями	с Сентябрь 2020	Проведение тренингов
		Проведение анкетирования наставляемых наставников	для и Сентябрь 2020	Обработка анкет итоговый протокол для внесения изменений в программу
		Разработать систему поощрения наставников	Апрель, май 2020	
7.	Завершение наставничества	Организовать сбор материалов обратной связи с целью формирования мониторинга	с Май 2021	Подготовка итогового мониторинга
		Организация	Май 2021	Награждение

		торжественных мероприятий		лучших пар на основе мониторинга достижений
		Формирование долгосрочной базы наставников	Май 2021	