

1. **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Необходимость разработки программы «Наставничество» (далее - программы) обусловлена принятием и реализацией национального проекта «Образование» на 2019-2024 годы.

Главными целями Нацпроекта являются:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование».

Федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Главным условием, обеспечивающим возможность наставничества, является ***наличие сопровождаемого (взрослого или ребенка), обладающего определенным образовательным дефицитом.***

Сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, сопровождение, ***но и устранение внутренних образовательных дефицитов обучающихся (наставляемых),*** т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

В связи с этим ***конечным результатом деятельности наставника*** (и важнейшим поведенческим показателем успешности его деятельности) является ***обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.*** (в зависимости от типа наставничества).

Наставничество в школе может осуществляться в 2-х основных направлениях:

1. Наставничество в работе с педагогами (сопровождаемый – педагог, испытывающий профессиональный дефицит);

2. Наставничество в работе в обучающимися (сопровождаемый – ребенок, испытывающий образовательный дефицит).

***Базовая деятельность наставника*** - основной вид профессиональной деятельности, в которую наставник включен в качестве человека (профессионала), обладающего соответствующим опытом, и в которую он призван погрузить сопровождаемого.

***Само наставничество*** - это второй вид деятельности для наставника, который можно рассматривать как своего рода производную от его базовой деятельности.

***Профессиональная готовность*** педагога к выполнению функций наставника включает следующие структурные компоненты: ***мотивационный, когнитивный и технологический компоненты готовности педагога к выполнению функций наставника.***

Развитие системы наставничества в школе предполагает создание различного вида ресурсов: нормативно-правовых, кадровых, организационных, информационных, системы стимулировании и др.

1. **ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ**

Цель Программы: определить стратегию развития наставничества в Гляденской основной общеобразовательной школе филиале муниципального бюджетного учреждения Холмогорская средняя общеобразовательной школа.

1. **СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Программа является долгосрочным документом, определяющим стратегию развития наставничества в Гляденской основной общеобразовательной школе филиале муниципального бюджетного учреждения Холмогорская средняя общеобразовательной школа на 2022-2026гг.

1. **РУКОВОДИТЕЛИ ПРОГРАММЫ**
2. Михайлова Е.В., старший методист
3. Рассохина Т.Г., социальный педагог.
4. **УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ**

Управление Программой предполагается через реализацию следующих механизмов:

- разработку и реализацию в соответствии с настоящей Программой ежегодных планов по ее реализации;

- изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых;

- мониторинг профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников;

- мониторинг доли обучающихся вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества;

- мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества.

Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями во внешней по отношению к образовательной организации среде (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).

1. **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

В процессе реализации Программы предполагается взаимодействие

1. **ПЛАН РАБОТЫ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование этапа** | **Мероприятия** | **Содержание деятельности и план мероприятий** | **Сроки реализации** | **Ответственные** |
| **1.** | **Подготовка условий для**  **реализации системы**  **наставничества** | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества | **Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:**   1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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». 2. Изучение Приказа министерства образования Красноярского края № 590-11-03 от 30.11.2020 «О внедрении Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края». 3. Изучение Проекта Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации. | **Сентябрь-ноябрь 2022** | Руководители Программы  Директор школы |
| Подготовка нормативной базы реализации системе наставничества педагогических работников в Гляденской ООШ филиале МБОУ Холмогорской СОШ | 1. Издание приказов, касающихся вопросов подготовки кадров к выполнению функций наставников 2. Издание приказов, определяющих закрепление педагогов-наставников за сопровождаемыми на основе анализа выявленных образовательных и профессиональных дефицитов. 3. Утверждение формы планов работы педагогов-наставников | Ноябрь 2022 | Директор школы |
| Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы | 1. 1.Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых.   2.Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.  3.Сформировать банк персонализированных программ по выбранным формам наставничества. | 1. Сентябрь-ноябрь 2022 | Руководители Программы |
| Информирование  педагогов, о возможностях и целях системы наставничества педагогических работников в образовательной организации | 1. Проведение педагогического совета.   2. Информирование участников образовательных отношений о внедрении системы наставничества на сайте образовательной организации  3. Информирование внешнего окружения в социальных сетях. | Ежегодно | Руководители Программы |
| **2.** | **Формирование банка наставляемых** | Сбор данных о наставляемых | 1. Проведение мероприятия по выявлению желающих быть в роли наставляемых. 2. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества педагогических работников. 3. 3. Сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы наставничества 4. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. | Ежегодно | Руководители Программы |
| **3.** | **Формирование банка наставников** | Сбор данных о наставниках | 1. 1. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. 2. 2. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества 3. Сбор согласий на обработку персональных данных. 4. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. | 1. Ежегодно | 1. Руководители Программы |
| **4.** | **Отбор и обучение** | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников  Подбор наставников под запрос наставляемого.  Обучение наставников методологии наставнической деятельности для работы с наставляемыми | 1. Анализ банка данных наставников и отбор кандидатов, подходящих для конкретной персонализированной программы.  2.Обучение наставников на курсах повышения квалификации по разработке и реализации программ наставничества | Ежегодно | Руководители Программы |
| **5.** | **Формирование наставнических пар / групп** | Отбор наставников и наставляемых | 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Или по обоюдному выбору наставника и наставляемого.  2. Организация первой встречи наставников и наставляемых. | Ежегодно | Руководители Программы |
| Закрепление наставнических групп | 1. Формирование наставнических групп. 2. Издание приказа «О закреплении наставнических групп». 3. Разработка персонализированных программ наставничества для каждой группы. 4. Организация промежуточных рефлексивных встреч наставнических групп. |  |  |
| **6.** | **Завершение наставничества** | Отчеты по итогам персонализированной программы наставничества | 1. Проведение финальной встречи, принятие решения о завершении\продолжении персонализированной программы наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества обучающихся (анкетирование). 3. Аналитический отчет наставника по итогам реализации программы наставничества. 4. Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. | 1. Ежегодно | Руководители Программы |
| **7.** | **Мотивация и поощрения наставников** |  | 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.  2. Объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка; представление к государственным и ведомственным наградам; -материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации).   1. Заявка на участие в краевом конкурсе «Лучшие практики наставничества» | Ежегодно | Руководители Программы |
| **8.** | **Информационная поддержка системы наставничества педагогических работников в образовательной организации** | Освещение мероприятий Дорожной карты | Осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, на муниципальном и региональном уровнях (Региональный центр наставничества).  Публикации о результатах реализации системы наставничества в образовательной организации, о лучших наставниках. Размещение информации на сайтах образовательной организации и организаций – партнеров, в СМИ.  Фото, видеоотчет, сценарии мероприятий. |  | Руководители Программы |

1. **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

В результате реализации Программы прогнозируется:

- повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников;

- положительная динамика образовательных и профессиональных дефицитов сопровождаемых;

- увеличение доли обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества;

- повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества.