

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
« СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА «ЛЕСНОВСКИЙ ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ»
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА Н.А.БОБРОВА
(МОУ «СОШ «Лесновский ЦО»)

Утверждена
Приказом директора
От 05.10.2020г № 324



**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2020-2024 год**

Составители:
Матвеева М.Н., Сеницына Т.Н.

Лесное 2020

Программа наставничества МОУ «СОШ «Лесновский ЦО» на 2020-2024 год

(далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Цель и задачи Программы

2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в «наименование образовательной организации».

3. Планируемые результаты.

4. Критерии оценивания.

5. Содержание программы

6. Приложение 3 (Дорожная карта,)

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Целью Программы наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МОУ «СОШ «Лесновский ЦО».

Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация планов наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- регулярный обмен опытом лучших практик участников;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования

Планируемые результаты

Ученик – ученик

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 в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Учитель – учитель

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Работодатель – ученик

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап- проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

Критерии оценивания

Ученик – ученик

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Учитель – учитель

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Работодатель - ученик

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

Содержание планов наставничества.

Форма наставничества	Предлагаемые планы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Ученик - ученик	1.ШУС (самоуправление, школьное радио), 2. Спорт: бадминтон, шахматы, спидкубинг, волейбол	Учащиеся 5-10 класса	Достижение лучших спортивных результатов учеником (учащимися).	1. Поддержка становления индивидуальности ребёнка (информирование о деятельности ШУС, вовлечение в коллективную деятельность, выявление интересов, определение своей роли в коллективе.). 2. Помочь сформировать спортивные умения (организация разминок, помощь в организации соревнований, судейства)	1.Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер класса или параллели, школы, принимающий активное участие в жизни школы. Член ШУС 2.Ученик, демонстрирующий высокие спортивные результаты.	1. Ученик, нуждающийся в помощи по самоопределению, возможно социально или ценностно – дезориентированный, желающий работать в коллективе, но ищущий себя. Дети с ОВЗ. Дети, находящиеся на индивидуальном обучении 2.Ученик, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные спортивные результаты.

Учитель – учитель	«Мой профессиональный рост»	Молодые специалисты – предметники, педагоги ДО (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.	Наставник – предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.
	«Как стать классным»	Педагоги, имеющие первый опыт работы классного	Методическая поддержка по организации классного коллектива, работе с	1. Формировать и воспитывать у специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Опираясь на свой опыт помочь классному	Наставник – классный руководитель. Классный руководитель класса на 1-2 года старше, способный	Педагоги, имеющие первый опыт работы классного руководителя, а также, не

						имеющие
--	--	--	--	--	--	---------

		руководства, а также , не имеющие опыт классного руководства несколько лет.	родителями, организации совместной деятельности в современных реалиях .	руководителю, творчески внедрять идеи в воспитательный процесс. 3. Создать условия для минимизации конфликтных ситуаций. 4.Способствовать привлечению родителей к совместной работе по решению задач, которые ставит школа.	осуществлять всестороннюю методическую поддержку.	опыт классного руководства несколько лет.
--	--	---	---	---	---	---