

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ СОШ № 56

1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ СОШ № 56, осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее – целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Современный учитель» национального проекта «Образование».

Нормативные основы целевой модели наставничества

Нормативные правовые акты Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12. 2012 г. № 273-ФЗ;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года», от 29.11. 2014 г. № 2403-р;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года» от 29.05. 2015 г. № 996-р;
- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации «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» от 25.12. 2019 г. № Р-145

Нормативные правовые акты МБОУ СОШ № 56:

- Устав;
- Программа развития;
- Положение о педагогическом совете.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимальное 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 все педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ № 56.

Создание целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 56 позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональные дефициты.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2. Цели и задачи программы

Целью внедрения целевой модели наставничества 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 в возрасте от 6 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ № 56.

Задачи целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 56:

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.

8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Использование технологий наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива: повышение качества образования в школе; закрепление в МБОУ СОШ № 56 молодых педагогов и новых сотрудников; реализация возможностей способных и одаренных учащихся, в том числе и показывающих стабильно низкие результаты.

3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

В результате внедрения целевой модели наставничества ожидаются следующие результаты:

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации среди педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

2. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогических работников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетентностей.

5. Рост информированности педагогических работников о перспективах самостоятельного выбора векторов развития.

6. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков в педагогическом коллективе для горизонтального и вертикального социального движения.

4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Администрация МБОУ СОШ № 56	<ol style="list-style-type: none">1. Разработка и утверждение нормативно-правовых документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.2. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества.3. Разработка и утверждение мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.4. Разработка и утверждение Программы целевой модели наставничества.5. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.6. Информационное и материально-техническое обеспечение реализации программы целевой модели наставничества.
Куратор	<ol style="list-style-type: none">1. Формирование базы наставников и наставляемых.2. Организация обучения наставников (повышения квалификации).3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.4. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества.5. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.

Наставники и наставляемые	1. Разработка и реализация персонализированной программы наставничества
---------------------------	---

5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В целевой модели наставничества выделяются три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором образовательной организации, куратором, педагогическими работниками образовательной организации, располагающими информацией о потребностях педагогов – будущих участников программы.

Формирование базы наставников осуществляется из числа педагогических работников, заинтересованных в тиражировании личного и педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Формирование базы наставляемых осуществляется из числа молодых педагогов и специалистов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; из числа педагогов, находящихся в состоянии эмоционального выгорания или желающих овладеть современными педагогическими технологиями и компетенциями.

База наставников и наставляемых может меняться в зависимости от потребностей образовательной организации и от потребностей участников образовательных отношений.

6. Этапы реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 56

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Информирование педагогического коллектива о реализации программы, сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.	Пакет документов. Дорожная карта по реализации целевой модели наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	Сформирована база наставляемых.
Формирование базы наставников и их обучение	1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа	Сформирована база наставников. Проведены собеседования с наставниками.

	педагогических работников, заинтересованных в тиражировании личного и педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы 2. Организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам наставничества	Удостоверения о повышении квалификации наставников.
Формирование наставнических пар (групп)	1. Организация встречи наставников и наставляемых. 2. Распределение наставников и наставляемых по парам (группам)	Приказ о закреплении пар (групп) наставников на текущий учебный год
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре (группе) включает: – встречу-знакомство; – пробную рабочую встречу; – встречу-планирование; – комплекс последовательных встреч; – итоговую встречу.	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых, сбор обратной связи от наставников; оценка эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	Подведение итогов работы каждой пары (группы). Подведение итогов реализации программы. Публичное подведение итогов реализации программы и популяризация наставнических практик.	Собраны лучшие наставнические практики.

7. Формы наставничества в МБОУ СОШ № 56

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение пяти возможных форм наставничества. Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ № 56, выбрана форма наставничества «Учитель-учитель».

Форма наставничества «Учитель - учитель»

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психо-эмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
1. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).	Имеет малый опыт работы (0-3 года), испытывающий трудности в организации образовательного процесса, во взаимодействии с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии
2. Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.		
3. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.		
Типы наставников		
Наставник-консультант	Наставник-предметник	

Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого - педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		эмоционального выгорания, хронической усталости.
---	---	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Учитель-учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель — молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психо-эмоциональной поддержки, сочетающейся с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог новатор - консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
«Опытный предметник - неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

Схема реализации формы наставничества «Учитель - учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель»	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Посещение обучающихся семинаров, участие в вебинарах. Обучение на курсах повышения

	квалификации. Организация самообразования
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	Анкетирование. Утверждение приказа о формировании пар (групп)
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Анкетирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете

8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественных изменений, динамику показателей социального благополучия внутри школы, профессиональное развитие педагогического коллектива.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;

– сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

– организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;

– выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

– проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара»;

– поддержка системы наставничества через создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества;

– награждение школьными грамотами «Лучший наставник».

– предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.