

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
Волжская средняя общеобразовательная школа**

**ПРОГРАММА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МОУ ВОЛЖСКОЙ СОШ**

1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МОУ Волжской СОШ, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

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 педагогов разных уровней образования и молодых специалистов МОУ Волжской СОШ.

Задачи внедрения наставничества:

- улучшение показателей в школе в образовательной, воспитательной, социокультурной и спортивной сферах;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

Понятия и термины, используемые в Программе

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

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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.

Координатор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, 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. Нормативные основы целевой модели наставничества

Федеральный уровень

- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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»

- 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.

- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Региональный уровень

Приказ Департамента образования Ярославской области № 36-нп от 29.07.2022 об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Ярославской области.

3. Задачи целевой модели наставничества МОУ Волжской СОШ

1. разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели, программ наставничества;
2. реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
3. оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагогического работника к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
4. инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
5. осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
6. проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ

наставничества в школе;

7. обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства, формирования и развития профессиональных знаний педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

8. ускорение процесса профессионального становления и развития педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество.

4. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагогического работника к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.

2. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

3. Осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

4. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

5. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства, формирования и развития профессиональных знаний педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

6. Ускорение процесса профессионального становления и развития педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Департамент образования Ярославской области	Осуществление государственного управления в сфере образования. Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
Отдел образования Администрации Некоузского муниципального района	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д.
Образовательная организация	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели

	наставничества. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. Реализация программ наставничества. Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Координатор	Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества в МОУ Волжской СОШ выделяются 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.

1. Наставник (куратор) – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
2. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации, организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу координатора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется координатором.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников педагогических работников.

7. Этапы реализации целевой модели наставничества в МОУ Волжской СОШ

Этап	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
Подготовительный	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Изучение нормативных документов федерального, регионального и муниципального уровня.	сентябрь, 2023 г.	Кондырева Ю.Е., директор школы, Богданова Е.В., зам. директора школы
	Подготовка нормативной базы реализации системы наставничества в МОУ Волжской СОШ	Разработка и утверждение Положения о программе наставничества МОУ Волжской СОШ, Программы целевой модели наставничества МОУ Волжской СОШ. Разработка и утверждение Дорожной карты по внедрению	сентябрь, 2023 г.	Кондырева Ю.Е., директор школы, Богданова Е.В., зам. директора школы

		целевой модели наставничества.		
	Сбор данных о наставниках	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий. Формирование базы данных педагогов-наставников.	сентябрь, 2023 г.	Кондырева Ю.Е., директор школы, Богданова Е.В., зам. директора школы
	Сбор данных о наставляемых	Проведение анкетирования среди педагогов, имеющих стаж работы менее 3-х лет и других специалистов. Сбор согласий от участников программы. Формирование базы данных наставляемых педагогов. Выбор форм и программ наставничества.	сентябрь, 2023 г.	Кондырева Ю.Е., директор школы, Богданова Е.В., зам. директора школы
	Выбор форм и программ наставничества, формирование наставнических пар	Проведение административного совещания по вопросам реализации системы наставничества. Издание приказа о внедрении целевой модели наставничества в МОУ Волжской СОШ.	октябрь, 2023 г.	Кондырева Ю.Е., директор школы, Богданова Е.В., зам. директора школы
Основной	Организация и осуществление работы наставнических пар.	Разработка персонализированных программ наставничества для каждой группы. Проведение встреч в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Посещение уроков у наставляемого. Посещение уроков наставника. Анализ наставником средств обучения наставляемых. Совместная подготовка наставника и наставляемого к методическим мероприятиям (заседание методического объединения, конкурс профессионального мастерства). Организация координатором методических мероприятий для наставляемых (семинары, посещение открытых уроков и занятий, мастер-классы, коллективный анализ посещенных мероприятий). Анализ поставленных задач.	В течение года	Богданова Е.В., зам. директора школы
	Размещение на сайте ОО информации	Размещение анонсов и отчетов о мероприятиях образовательной организации по направлению	Течения года	Богданова Е.В., зам. директора школы Киселева М.А.

		наставничества.		
Заключительный	Подведение итогов	Анкетирование наставляемых и наставников. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Освещение итогов работы перед педагогическим коллективом и администрацией школы.	июнь, 2024 г.	Совещание

8. Форма наставничества в МОУ Волжской СОШ

Для организации наставничества в МОУ Волжской СОШ функционирует клуб «Молодой учитель». Клубом реализуется кураторская методика.

В основу методики положены следующие принципы:

- сотрудничество, которое является полезным для взаимодействующих;
- наглядность, которая возникает при взаимном наблюдении уроков педагогами; - измеримость результатов наблюдения;
- структурированность совместной деятельности и развитие её в стороны усложнения.

В клубе функционируют пары молодых специалистов или педагогов, нуждающихся в наставлении.

Для эффективного взаимодействия пар назначается наставник (куратор). Функциями наставника (куратора) является обеспечение регулярности взаимопосещения уроков наставляемыми и их последующего обсуждения, а также планирование и оценка с точки зрения эффективности процесса взаимодействия.

Согласно данной методике в начале учебного года формируются пары из молодых специалистов, для каждой пары назначается наставник (куратор), что закрепляется приказом директора школы.

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 в собственной работе и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- 5.Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
- 6.Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

9. 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, как изменяется взаимодействие наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова

динамика развития наставляемых и удовлетворенность 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, динамика образовательных результатов.

10. 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 групп «наставник-наставляемые».

Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром, проводится координатор программы.

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.

11. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся 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 групп «наставник-наставляемые».

12. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и региональном 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.

В целях поощрения наставника за осуществление наставничества предусматривается:

- награждение наставников благодарственными письмами образовательной организации;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;
- материальное стимулирование наставника.