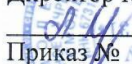


ПРИНЯТО
на педагогическом совете
31.08.2022 протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СШ № 31»
 Л.П. Мищенко
Приказ № 118-ОД от 31.08.2022г.



ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ «СШ № 31»

1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ «СШ № 31», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа" и "Успех каждого ребенка" 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 и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) и молодых специалистов школы.

Создание целевой модели наставничества в МБОУ «СШ № 31» позволит также решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

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. 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.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам, который отвечает за разработку программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

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.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

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

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

1. Нормативные основы целевой модели наставничества

Программа наставничества (далее – Программа) в школе разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения 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», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 г. № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями 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"), Уставом МБОУ «СШ № 31» и определяет порядок организации наставничества в школе.

2. Задачи целевой модели наставничества

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 Программы наставничества и лучших практик.

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

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной и спортивной сферах.

2. Улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

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

4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.

7. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков.

15. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития одаренных и талантливых школьников.

16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

17. Включение в систему наставничества детей с ограниченными возможностями здоровья.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества в гимназии

<i>Уровень</i>	<i>Деятельность</i>
<p>Школьный</p> <p>Директор школы Администрация</p>	<ul style="list-style-type: none">• 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 куратора внедрения целевой модели наставничества.• Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
<p>Куратор</p>	<ul style="list-style-type: none">• Формирование базы наставников и наставляемых.• Организация обучения наставников.

	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p style="text-align: center;">Наставники</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Реализация наставнического цикла.

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяются следующие 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, организует разработку и реализацию программы наставничества согласно выбранным формам и наставнического цикла.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором гимназии, куратором, педагогами, классными руководителями, социальным педагогом и психологом, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- демонстрирующих высокие образовательные результаты;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся старших классов, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских комитетов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска	1. Создание благоприятных условий для запуска	Дорожная карта реализации

<p>программы наставничества</p>	<p>программы.</p> <p>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</p> <p>4. Информирование и выбор форм наставничества.</p> <p>5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</p>	<p>наставничества. Пакет документов.</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся гимназии, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	<p>Сформированная база наставляемых с картой запросов.</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>Формирование базы из числа:</p>	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся – активных участников родительских комитетов; • выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; • успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; • представителей 	<p>могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>
--	--	---

	партнерских организаций.	
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1.Собеседование с наставниками.</p> <p>2.Программа обучения.</p>
Организация хода программы	<p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение	1. Подведение итогов	1.Банк ППО.

<p>программы наставничества</p>	<p>работы каждой пары/группы.</p> <p>2. Подведение итогов школы.</p> <p>3. Публичное представление опыта успешных практик.</p>	<p>2. Поощрение наставников.</p>
---------------------------------	--	----------------------------------

8. Формы наставничества в МБОУ «СШ № 31»

Исходя из образовательных потребностей школы, выбрана форма наставничества «учитель-учитель».

8.1. 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.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь школы.

2. Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.

4. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри школы.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый
------------------	---------------------

<p>Опытный педагог,</p> <p>1. имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров)</p> <p>2. склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества.</p> <p>3. обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.</p> <p>2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах школы.</p> <p>3. Учитель, находящийся в</p>
--	--

<p style="text-align: center;">Наставник-консультант</p> <p>Опытный педагог/психолог создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.</p> <p style="text-align: center;">Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p> <p style="text-align: center;">Наставник-предметник</p> <p>Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p>состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
--	---

Мероприятия

1. Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый.
2. Обмен опытом и навыками в форме: открытых уроков, мастер-классов, совместное участие в конкурсах педагогического мастерства, совместное участие в школьных проектах, совместная работа по подготовке к вебинарам/семинарам/конференциям.

3. Психоэмоциональная поддержка в форме: консультаций/занятий со специалистами служб сопровождения педагогического процесса: - для молодых специалистов и новых учителей в ходе адаптации в коллективе - для учителей, которые испытывают эмоциональную неудовлетворенность.

4. Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос).

5. Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в школе.

9. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

9.1. **Первый этап** мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить

важные показатели качественного изменения школы, динамику ее показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

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

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой Программы. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных

показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

9.2. **Второй этап** мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния Программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;

- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;

- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалы отчета в виде статистического анализа собранных данных. Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"

- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.
- Организация и проведение «Школы мастеров» лучших наставников.
- Размещение информации о лучших программах наставничества, лучших наставниках на сайте школы.