

## **Программа целевой модели наставничества в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы №11 села Серебрянка**

### **1. Пояснительная записка**

Настоящая целевая модель наставничества МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа".

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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка.

Создание целевой модели наставничества МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка позволит 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 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.

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.

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

## **2. Нормативные основы целевой модели наставничества**

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 N 996-р);
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Нормативные правовые акты МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка;
- Устав МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка;
- Положение о педагогическом совете.

## **3. Задачи целевой модели наставничества МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка**

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 персонализированного учета 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. Улучшение психологического климата в образовательной организации так и внутри 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 педагогов школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
7. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества;
8. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
9. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
10. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
11. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;

## 5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

### МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка

Уровни структуры	Направления деятельности.
<p>Министерство образования и молодежной политики Свердловской области</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Осуществление государственного управления в сфере образования. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества;</li> <li>• Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.</li> </ul>
<p>ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования»</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для педагогов и молодых специалистов</li> </ol>
<p>МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка</li> <li>2. Разработка целевой модели МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка</li> <li>4. Реализация программ наставничества.</li> <li>5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.</li> <li>6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка</li> <li>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</li> </ol>

<p>Куратор целевой модели МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения)</li> <li>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>5. Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.</li> <li>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</li> </ol>
<p>Ответственные лица за направления форм наставничества</p>	<p>Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.</p>
<p>Наставники и наставляемые</p>	<p>Реализация Форма наставничества «Учитель –учитель»</p>

### **6.Кадровая система реализации целевой модели наставничества МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка**

Целевой модели наставничества выделяется 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, личностного 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 школы, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов.

#### Формирование базы наставляемых:

из числа молодых специалистов

-находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

-находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

-желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и

т.д.

Формирование базы наставников из числа:

• педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

Этапы	Мероприятия	Результаты
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"><li>-Создание благоприятных условий для запуска программы.</li><li>-Сбор предварительных запросов от потенциальныхнаставляемых.</li><li>-Выбор аудитории для поиска наставников.</li><li>-Информирование и выборформ наставничества.</li><li>-На внешнем контуреинформационная работа,направленная на привлечение внешнихресурсов для реализации программы.</li></ul>	Дорожная карта реализации наставничества. Пакетдокументов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</li></ol>	Формированная базнаставляемых с картой запросов.
Формирование	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:<ul style="list-style-type: none"><li>-педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</li></ul></li><li>2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:<ul style="list-style-type: none"><li>- предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуютпотребность передать свой опыт.</li></ul></li></ol>	Формирование

<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>-Выявление наставников,входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>- Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>-Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>- Собеседование с наставниками.</p> <p>-Программа обучения.</p>
<p>Формирование наставнических пар/групп</p>	<p>-Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>-Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные наставнические пары /группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>
<p>Организация хода наставнической программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</li> <li>2. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>встречу-знакомство,</li> <li>пробную рабочую встречу,</li> <li>встречу-планирование,</li> <li>комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</li> </ul> </li> </ol>	<p>Мониторинг:</p> <p>-сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинг динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов - для мониторинга эффективности реализации программы.</p>

Наставник	Наставляемый	
	Мужской специалист	Женский

Завершение программы наставничества	-Подведение итогов работы каждой пары/группы -Подведение итогов программы школы. -Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. поощрение наставников.
-------------------------------------	--	--

### 7. Формы наставничества МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества. Исходя из образовательных потребностей МКОУ СОШ № 11 с.Серебрянка в данной целевой модели наставничества рассматриваются формы 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:

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

Результат:

- Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
  - Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
  - Улучшение психологического климата в образовательной организации.
  - Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
  - Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
4. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)
- 5.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог

<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
<p><b>Типы наставников</b></p>			<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
<p><b>Наставник консультант</b></p>	<p><b>Наставник предметник</b></p>		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель - учитель»**

<p>Формы взаимодействия</p>	<p>Учитель</p>
-----------------------------	----------------



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 психоэмоциональной поддержки сочетаемый 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.
Общение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастерклассов, открытых уроков .

Рефлексия реализации программы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

## 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:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов

### Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Мониторинг 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 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:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

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

По результатам опроса в рамках мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных осуществляется посредством анкеты.

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 анализ 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.

## 9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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