Приложение №3

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

### Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов

«Современная школа» [национального проекта «Образование».](http://docs.cntd.ru/document/552189837)

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 МБОУ ОШ с. Нарышкино.

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, 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
* Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.
* Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.
* Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с

индивидуальным образовательным маршрутом.

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

### Нормативные основы целевой модели наставничества.

1. Нормативные правовые акты международного уровня.
2. [Конвенция о правах ребенка,](http://docs.cntd.ru/document/1900759) одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной [Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1](http://docs.cntd.ru/document/9009714).
3. Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
4. Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».
5. Нормативные правовые акты Российской Федерации.
6. [Конституция Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937).
7. [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»](http://docs.cntd.ru/document/902389617).
8. Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
9. [Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года,](http://docs.cntd.ru/document/420237592) утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р](http://docs.cntd.ru/document/420237592).
10. [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420277810) (утвержденная [распоряжением](http://docs.cntd.ru/document/420277810) [Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р](http://docs.cntd.ru/document/420277810)).
11. [Гражданский кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9027690).
12. [Трудовой кодекс Российской Федерации.](http://docs.cntd.ru/document/901807664)
13. [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности](http://docs.cntd.ru/document/9012847) [и](http://docs.cntd.ru/document/9012847) [благотворительных организациях ".](http://docs.cntd.ru/document/9012847)
14. [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".](http://docs.cntd.ru/document/9011562)
15. [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9015223).
16. Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».
17. Нормативные правовые акты МБОУ ОШ с. Нарышкино.
18. Устав МБОУ ОШ с. Нарышкино.
19. Программа развития МБОУ ОШ с. Нарышкино.
20. Положение о педагогическом совете.
21. Положение о методическом совете.

### 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 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.

### Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации 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. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
7. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
8. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
9. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, длягоризонтального и вертикального социального движения.

**Структура управления реализацией целевой модели**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности. |
| Управление образования и науки Липецкой области | 1. Осуществление государственного управление в сфере образования. 2. Принимает решение о внедрении целевой   модели наставничества;   1. Обеспечивает организацию инфраструктуры и   материально-техническое обеспечение программ наставничества. |
| Институт развития образования Липецкой области | 1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; 2. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально- технических ресурсов и кадрового потенциала МБОУ ОШ с. Нарышкино, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам. 3. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью. |

|  |  |
| --- | --- |
| МБОУ ОШ  п.Тупки | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества 2. Разработка целевой модели наставничества 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения целевой моделинаставничества 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение 8. Реализации программ наставничества. |
| Куратор целевой модели наставничества | 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессереализации модели. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации 7. Целевой модели наставничества. |
| Ответственные лица за направления форм наставничества | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией. |
| Наставники и наставляемые | Модели форм наставничества.  Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель». |

# Кадровая система реализации целевой модели наставничества

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

**Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретаетновыйопытиразвиваетновыенавыкиикомпетенции.

**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 самосовершенствованиянаставляемого.

**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.

### 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 своейпрофессиональной 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 закрепленияв образовательной организации.
  5. 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 педагогическогопотенциала.
* Улучшение психологического климата в образовательной организации.
* Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшениепсихоэмоционального состояния специалистов.
* Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективеобразовательного учреждения.
* Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах игруппах.
* Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
* Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практикмолодого специалиста и т. д.)
* Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наставник | | Наставляемый | | |
| Молодой специалист | Педагог | |
| Опытный педагог, имеющий | | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с  взаимодействием с  обучающимися, другими педагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации  на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. | |
| профессиональные успехи | |
| (победитель различных |  |
| профессиональных конкурсов, | |
| автор учебных пособий и | |
| материалов, ведущий вебинаров и | |
| семинаров). |  |
| Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник  педагогического и школьного сообществ. | |
| Педагог, обладающий лидерскими,  организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | |
| Типы наставников | | Педагог, находящийся в состоянии  эмоционального выгорания, хронической усталости. |  |
| Наставник - консультант | Наставник  - предметник |  |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных  психолого – педагогичексих 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 |  |

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. |
| 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 и 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 базынаставников. |
| Обучение 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. |
| Формирование пар, групп. | После встреч обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность.  Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы. |

# 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, динамика образовательных результатов.

### 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 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:

1. сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
2. обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личностинаставника;
3. контроль хода программы наставничества;
4. описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого(группы наставляемых);
5. определение условий эффективной программы наставничества;
6. контроль показателей социального и профессионального благополучия.

### Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализреализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержитоткрытые вопросы, закрытые вопросы, вопрос с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT- анализ проводит куратор 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 подходами 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 образовательнуюдеятельность;

* 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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

### 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:***

* 1. Научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
  2. Экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
  3. Определение условий эффективной программы наставничества;
  4. Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
  5. Сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
  6. Сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

### 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 наставникуотводится 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.

## Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.