

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 14»

Принята на научно-методическом совете
МАОУ «СОШ № 14»
протокол от «06» сентября 2021 г. № 2

«УТВЕРЖДАЮ»:
директор МАОУ «СОШ № 14»
_____/С.А. Пеленкина/
приказ от «07» сентября 2021 г. № 0326

**ПРОГРАММА
ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВЫХ МОДЕЛЕЙ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАОУ «СОШ № 14»
на 2021-2024 гг.**

Целевая модель «Учитель-Учитель»

Разработчик: О.В. Грибоедова,
заместитель директора по УВР

г. Усть-Илимск, 2021 г.

I. Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, владеющий современными педагогическими технологиями, способный включиться в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую деятельность. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией ФГОС и Профессионального стандарта педагога, поскольку возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Актуальность разработки Программы наставничества молодых специалистов обусловлена тем, что начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач способствует гибкая и мобильная система наставничества, способная оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая Программа внедрения целевых моделей наставничества в МАОУ «СОШ № 14» на 2021-2024 гг. (далее – Программа) предназначена для участников образовательного процесса, вовлечённых в наставническую деятельность, а именно: наставников, наставляемых и кураторов, отвечающих за организацию программы наставничества.

II. Нормативно-правовые основы разработки и реализации Программы

- 1) Конституция Российской Федерации.
- 2) Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- 3) Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р).
- 4) Гражданский кодекс Российской Федерации.
- 5) Трудовой кодекс Российской Федерации.
- 6) Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28.05.2014 № 3241п-П8).

7) Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».

8) Национальный проект «Образование» (федеральные проекты «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребёнка»).

9) Региональный проект Иркутской области «Молодые профессионалы».

10) Региональный проект Иркутской области «Современная школа».

11) Региональный проект Иркутской области «Успех каждого ребёнка».

12) Распоряжение Министерства образования Иркутской области от 24.12.2020 № 498-мр «Об утверждении региональной целевой модели наставничества».

13) Муниципальная программа организационно-методического сопровождения деятельности муниципальных образовательных учреждений по внедрению целевой модели наставничества, утверждённая приказом Управления образования Администрации города Усть-Илимска от 20.05.2021 № 389.

14) Устав МАОУ «СОШ № 14».

15) Программа развития МАОУ «СОШ № 14».

III. Цель, задачи и планируемые результаты

Целью настоящей Программы является обеспечение организационных и методических условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодых специалистов МАОУ «СОШ № 14», обеспечивающей максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации.

Среди основных **задач** Программы выделяются следующие:

1) разработать и утвердить Положение о наставничестве в МАОУ «СОШ № 14»;

2) сформировать базы наставляемых и наставников;

3) утвердить планы наставнической деятельности, в том числе с учётом помощи по выстраиванию индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста;

4) повышать уровень профессиональной компетентности наставников через прохождение курсовой подготовки по данному направлению, обмен опытом;

5) внедрять новые технологии и методы развития практик наставничества;

6) обеспечить проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности целевой модели наставничества.

Реализация Программы наставничества позволит достичь следующих **планируемых результатов**:

1) устойчивое развитие практик наставничества в образовательной организации;

2) решение проблем профессиональной адаптации молодых специалистов;

3) создание психологически комфортной среды для раскрытия потенциала и повышения профессионализма педагогов;

4) практическая реализация концепции построения индивидуального образовательного маршрута педагога;

5) развитие устойчивого интереса молодых специалистов к методике построения и организации результативного учебного процесса;

б) создание условий для формирования потребности молодых специалистов в рефлексии своей профессиональной деятельности.

IV. Целевые показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

Реализация мероприятий, предусмотренных настоящей целевой моделью, позволит достичь муниципальных целевых показателей эффективности внедрения программы организационно-методического сопровождения деятельности муниципальных образовательных учреждений по внедрению целевой модели наставничества.

Таблица 1.

<i>№ п/п</i>	<i>показатель</i>	<i>2021 г.</i>	<i>2024 г.</i>
1.	Доля педагогических работников-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3-х лет), работающих в образовательной организации, вошедших в Программу наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества педагогов-молодых специалистов, вошедших в Программу наставничества в роли наставляемого к общему количеству педагогических работников-молодых специалистов).	10,0	70,0
2.	Наличие реализуемых в образовательной организации программ наставничества с участием наставников, работающих на предприятиях (организациях), осуществляющих деятельность в муниципальном образовании «город Усть-Илимск».	нет	да
3.	Уровень удовлетворённости наставляемых в программах наставничества, % (отношение количества наставляемых, удовлетворённых участием в программах наставничества к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).	не менее 75,0	не менее 85,0
4.	Уровень удовлетворённости наставников участием в программах наставничества, % (отношение количества наставников, удовлетворённых участием в программах наставничества к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).	не менее 75,0	не менее 85,0

V. Описание системы отбора и обучения наставников

Отбор наставников для работы с молодыми специалистами осуществляется посредством коллегиального решения членов научно-методического совета МАОУ «СОШ № 14» из числа опытных педагогов, входящих в базу (реестр) наставников. Решение о

формировании пар наставников и наставляемых утверждается приказом директора образовательной организации. Потенциальные наставники должны обладать следующими основными компетенциями¹:

1. Блок психолого-педагогических компетенций:

- готов помочь молодому учителю в установке целей работы;
- готовность помочь подопечному обрести уверенность в себе;
- способность организовывать ясное, открытое двустороннее общение;
- готовность оказать поддержку или конструктивную критику при необходимости и помочь совершенствоваться при реализации программы адаптации и др.

2. Блок методических компетенций:

- способен к различным стилям обучения;
- способен организовать усвоение знаний и упорядочить их, создавать свои собственные приёмы обучения;
- готов осуществлять контроль профессиональной деятельности молодого учителя и др.

3. Блок коуч-компетенций:

- готов взять на себя ответственность за развитие и саморазвитие подопечного;
- способен помочь молодому учителю «прирастить» новые знания, освоить новые технологии, сформировать жизненные принципы;
- способен планировать и проектировать профессиональное развитие своего подопечного;
- готов помогать развивать креативное мышление и навыки решения проблем.

Обучение опытных педагогов наставнической деятельности происходит посредством прохождения курсовой подготовки по выбранному направлению, а также через участие в круглых столах, семинарах как на школьном, так и на муниципальном уровне.

VI. Этапы внедрения целевой модели наставничества

Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации предусматривает прохождение следующих этапов:

Таблица 2.

<i>№ этапа</i>	<i>этап</i>	<i>результат</i>
1.	Подготовка условий для запуска целевой модели	пакет локальных нормативных актов, дорожная карта внедрения целевой модели наставничества
2.	Формирование базы наставляемых.	база (реестр) наставляемых

¹ По материалам методических разработок Л.Н. Нугумановой, Т.В. Яковенко (Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.).

3.	Отбор наставников	база (реестр) наставников, приказ директора
4.	Подготовка наставников	программа обучения наставников
5.	Наставническая деятельность	система мониторинга и оценки результатов деятельности наставников
6.	Оценка результата внедрения целевой модели, поощрение лучших наставников	аналитическая справка куратора программы, база лучших наставнических практик, приказ директора

VII. Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества

Мониторинг внедрения целевой модели наставничества подразумевает сбор, обработку, хранение и использование информации о наставнической деятельности в рамках мероприятий, предусмотренных данной Программой.

Организация систематического мониторинга программ наставничества даёт возможность чётко представить, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействии наставника с наставляемым, оценить динамику индивидуального личностного и профессионального развития молодого специалиста и степень удовлетворённости участников процесса.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных блоков:

- 1) мониторинг и оценка качества реализации организационно-методических условий внедрения программы наставничества;
- 2) мониторинг и оценка мотивационно-личностного и профессионального роста участников наставнической деятельности, динамики образовательных результатов.

Первый блок мониторинга направлен на изучение и оценку качества реализуемой программы наставничества, её сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар. Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации внедрения целевой модели наставничества планируемому результату. Данные мониторинга оформляются в виде аналитической справки куратора программы.

Второй блок мониторинга представляет собой сбор материалов обратной связи участников наставнической деятельности, оценка удовлетворённости наставников и наставляемых участием в программах наставничества посредством проведения и анализа анкетирований.

Итоги мониторинга призваны свидетельствовать об эффективности/неэффективности действий по внедрению программы наставничества, обеспечивающих достижение целевых показателей.

VIII. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, города, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, повышение их авторитета в коллективе способствует увеличению числа наставников. Мотивационными факторами для наставников также могут стать:

- предоставление наставникам опыта управленческой деятельности и возможности карьерного роста;

- возможность заявить о себе на муниципальном, региональном и федеральном уровнях посредством участия в форумах, конференциях, фестивалях по обобщению и распространению опыта наставнических практик;
- получение поощрений за хорошую работу, признание их заслуг перед образовательной организацией посредством вручения грамот, благодарственных писем, премий.

Настоящая Программа содержит следующие приложения:

- 1) Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества.
- 2) База (реестр) наставляемых.
- 3) База (реестр) наставников.

Дорожная карта внедрения целевой модели «учитель-учитель» в МАОУ «СОШ № 14»

<i>№ п/п</i>	<i>мероприятие</i>	<i>сроки</i>	<i>ответственные</i>
1.	Выпуск нормативно-правовых и методических документов, регламентирующих порядок наставничества в образовательной организации: - Программа наставничества; - Приказ об организации наставничества; - план работы наставников.	август-сентябрь 2021 г.	директор, зам. директора по УВР
2.	Формирование рабочей группы по внедрению целевой модели наставничества и разработки программ наставничества.	август-сентябрь 2021 г.	зам. директора по УВР
3.	Назначение куратора программы наставничества.	сентябрь 2021 г.	директор
4.	Разработка и утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации.	сентябрь 2021 г.	директор, зам. директора по УВР, куратор программы
5.	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества.	сентябрь 2021 г.	директор, зам. директора по УВР
6.	Создание на официальном сайте образовательной организации раздела «Наставничество».	сентябрь 2021 г.	зам. директора по УВР, куратор программы, программист
7.	Формирование базы (реестра) наставляемых-молодых специалистов.	сентябрь 2021 г.	директор, куратор программы
8.	Проведение отбора наставников. Для этого необходимо: - разработать критерии отбора в соответствии с запросом наставляемых; - сформировать базу (реестр наставников).	сентябрь 2021 г.	директор, куратор программы
9.	Подготовка наставников: - провести актуализацию наставнической деятельности; - провести обучающие мероприятия, подчёркивающие значимость роли наставников в организации.	сентябрь-октябрь 2021 г.	директор, зам. директора по УВР, куратор программы
10.	Закрепление пар наставников и наставляемых.	сентябрь-октябрь 2021 г.	зам. директора по УВР, куратор программы
11.	Разработка индивидуальных планов наставничества.	сентябрь-октябрь 2021 г.	куратор программы, наставники
12.	Обучение наставников: - посещение наставниками обучающих семинаров, вебинаров по вопросам	согласно плану наставничества	зам. директора по УВР, куратор программы

	наставничества; - прохождение курсовой подготовки по данному направлению.		
13.	Участие в работе Городского совета кураторов программ наставничества образовательных организаций.	согласно плану работы совета	куратор программы
14.	Непосредственная работа наставника с наставляемым.	согласно плану наставничества	наставник
15.	Мониторинг и промежуточные оценки деятельности по внедрению программы наставничества в образовательной организации: - прохождение входного анкетирования, его анализ; - предоставление отчётной документации наставниками; - собеседование с наставниками и наставляемыми об успехах, проблемах, об уровне удовлетворённости от участия в программе; - прохождение итогового анкетирования, его анализ - размещение информации на сайте образовательной организации.	согласно плану мониторинга	куратор программы
16.	Пересмотр существующего процесса с целью его усовершенствования на основе анализа обратной связи, а также с учётом лучших практик наставничества.	май 2022, май 2023	куратор программы
17.	Оформление итогов совместной работы в рамках программы наставничества.	май 2024 г.	куратор программы, наставник
18.	Подведение итогов: - проведение итоговой конференции в образовательной организации; - презентация методического опыта наставниками; - издание сборника с материалами мероприятий; - поощрение лучших наставников образовательной организации; - представление лучших наставнических практик на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.	май 2024 г.	зам. директора по УВР, куратор программы

База (реестр) наставляемых

<i>№ п/п</i>	<i>Ф.И.О. наставляемого</i>	<i>контактные данные для связи</i>	<i>год рождения наставляемого</i>	<i>основной запрос наставляемого</i>	<i>дата вхождения в программу</i>	<i>Ф.И.О. наставника</i>	<i>место работы/учёбы наставника</i>	<i>дата завершения программы</i>
1.	Зарипова Алена Владимировна	*****7634	1983 г.	получение профессиональной поддержки	2021 г.	Заборцева Юлия Геннадьевна	МАОУ «СОШ № 14»	2024 г.
2.	Карих Евгения Дмитриевна	*****5991	2000 г.	получение профессиональной поддержки	2021 г.	Полубоярова Вера Николаевна	МАОУ «СОШ № 14»	2024 г.

База (реестр) наставников

<i>№ п/п</i>	<i>Ф.И.О. наставника</i>	<i>контактные данные для связи</i>	<i>ресурс времени на программу наставничества</i>	<i>дата вхожде- ния в про- грамму</i>	<i>Ф.И.О. наставляе- мого</i>	<i>форма настави- чества</i>	<i>дата завершения программы</i>
1.	Заборцева Юлия Геннадьевна	89247151262	3 года	01.10.2021 г.	Карих Евгения Дмитриевна	«учитель- учитель»	31.05.2024 г.
2.	Полубоярова Вера Николаевна	89027644827	3 года	01.10.2021 г.	Карих Евгения Дмитриевна	«учитель- учитель»	31.05.2024 г.