

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
БАТАКАНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

673642 Забайкальский край, Газимуро-Заводский район, с. Батакан, ул. Центральная, 30
olgagorbunova_1982_18.10@mail.ru

ОГРН 1027500744754, ИНН 7504001461, КПП 750401001

Принята
На заседании
педагогического совета
Протокол № 1 от 30.08.2022г.



Утверждаю
Директор
МОУ Батаканская СОШ
Приказ № 83 от 30.08.2022г.
Ю. Коренева /О.Ю. Коренева/

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА

Целевая модель системы наставничества

в МОУ Батаканская СОШ

Срок реализации: 1 год (102 часа)

С. Батакан, 2022г.

I. Общее положение

Целевая модель наставничества разрабатывается и реализуется в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в МОУ Батаканская СОШ.

Актуальность целевой модели наставничества.

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

Целевая модель наставничества – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в образовательной организации.

Целевая модель наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги при формировании функциональной грамотности учащихся.

1.1 Нормативные правовые основания:

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р; - Методология (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденная распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;

- Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе применением лучших практик обмена опытом между обучающимися;

- Распоряжение Правительства Забайкальского края от 30 июня 2020 г. № 191-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организации, осуществляющих образовательную деятельность»; - Локальные нормативные акты МОУ Батаканская СОШ.

Настоящее Положение определяет общие принципы, цели, задачи, содержание и формы наставничества в МОУ Батаканская СОШ.

1.2 .Основные понятия и термины

Наставничество – это 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/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 образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базы наставляемых, базы наставников. Куратор назначается решением руководителя МОУ Батаканская СОШ.

II. Целевая модель наставничества.

2.1. Целью внедрения целевой модели наставничества является: создание условий для развития профессиональной компетентности педагога.

Задачи реализации целевой модели наставничества:

1. Выявить профессиональные дефициты педагогов и организовать работу по их преодолению через систему наставничества.

2. Организовать работу групп педагогов с наставниками.

Структура целевой модели наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в образовательной организации.

2.2. Концептуальное обоснование

Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность усвоения новых знаний и умений, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

2.3. Механизмы реализации программы наставничества

- нормативно-правовое оформление программы в организации;
- планирование реализации программы и управление;
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое обеспечение);

Компоненты системы наставничества			
Ценностосмысловой	содержательный	технологический	Оценочнодиагностический
Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого	Работа наставниками, наставляемыми, коллективом организации.	интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары-	Мониторинг и оценка параметров программы: - организационного (эффективность Системной планируемой деятельности); - научно- методического (наличие

<p>человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.</p>		<p>практикумы; - информационные технологии.</p>	<p>методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)</p>
---	--	---	---

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

2.4. Ожидаемые результаты реализации программ наставничества Повышение эффективности системы образования через:

- измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации: образовательных, культурных и др.;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала;
- рост числа педагогов, обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории;
- привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ образовательной организации;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

2.5. Организация наставничества в образовательной организации.

Функции организации, осуществляющих образовательную деятельность по реализации наставнических программ, при участии во внедрении целевой модели наставничества:

- обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Процесс реализации целевой модели наставничества в МОУ Батаканская СОШ:

- принятие решения о внедрении целевой модели наставничества;
- заседания Педагогического совета №1;
- формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества;
- разработка и утверждение Положения о наставничестве.
- приказ о назначении кураторов и руководителя проекта целевой модели наставничества.
- приказ о закреплении наставнических групп.

Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности в МОУ Батаканская СОШ предусматривает три главные роли:

1 **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.

Наставник- опытный педагог, педагог-новатор.

2. 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.

Наставляемый – это консервативный педагог, молодой специалист.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базы наставляемых, базы наставников.

Куратор назначается решением руководителя МОУ Батаканская СОШ.

Куратор работает с базой наставников и наставляемых, организует обучение наставников, контролирует проведение всех этапов реализации целевой модели, решает организационные вопросы, проводит мониторинг реализации и получает обратную связь от участников программы.

2.6. Структурное представление целевой модели наставничества и этапы реализации программ наставничества.

Реализация программы наставничества по формированию функциональной грамотности в МОУ Батаканская СОШ включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических групп
6. 6. Организация работы наставнических групп
7. Завершение наставничества.

III. Этапы реализации программы наставничества в МОУ Батаканская СОШ.

№	Наименование этапа	Длительность этапа	Содержание деятельности	Документы/ диагностические материалы
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Сентябрь 2022	1. Информирование педагогического сообщества МОУ Батаканская СОШ о внедрении программы наставничества 2. Встреча с педагогами образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества 3. Проведение анкетирования среди педагогов, участвующих в программе наставничества. 4. Анализ полученных данных	1. Локальные акты 2. Анкеты 3. Материалы для мониторинга
2	Формирование базы наставляемых и наставников.	сентябрь 2022	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества.	База участников
3	Обучение наставников	1-10 октября 2022	1. Обучающий семинар по формированию функциональной грамотности	1. Презентация

			2. Обучение наставников алгоритму работы с наставляемыми.	
4	Организация работы наставнических групп	1-3 ноября 2022 г.	1. Организация групповой встречи наставников и наставляемых 2. Информирование участников о сложившихся группах. 3. Закрепление групп приказом директора школы.	1. Приказ директора школы
5	Реализация программы наставничества	Декабрь 2022- май 2023 г.	1. -Мастер –классы -тренинговые занятия -консультации -открытые уроки -внеклассные мероприятия. 2. Регулярные встречи наставника и наставляемого 3. Встречи с куратором программы	1. Дорожная карта 2. Анкеты 3. Конспекты уроков с самоанализом 4. Тесты для учащихся.
6	Завершение программы наставничества	Июнь 2023 г.	1. Семинар- практикум (обмен опытом), мониторинг эффективности реализации программы. Аналитическая справка итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества. 2. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников на сайте школы. 3. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.	1. Публикации 2. Приказы о награждении 3. Аналитическая справка

IV. Форма наставничества «Учитель-учитель»

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы»

овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному направлению.

Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание педагогических проектов для реализации в МОУ Батаканская СОШ: конкурсы, творческие мастерские, серия семинаров, создание банка методических разработок.

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:

- 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.
- Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

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> <ul style="list-style-type: none"> • Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 5 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>
Типы наставников		
Наставник - консультант	Наставник - предметник	

Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогических 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.
«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.
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.

V. 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 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.

5.1. 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:

- 6) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 7) 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;
- 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 первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Анализ проводят кураторы. 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.

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; динамику образовательных результатов.

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, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования групп "наставник -наставляемый".

VI. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

Формы и условия поощрения наставника: вручение благодарственных писем, размещение фотографий лучших наставников на Доску почета; предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития организации; возможность получения бесплатного обучения (конференции, курсы повышения квалификации.), рекомендации на повышение категории.