


Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа с.Яган
Малопургинского района Удмуртской Республики

Утверждаю
Директор МОУ «СОШ»
с.Яган


А.А.Нурмурадов
Приказ № 68/1 от 01.09.2023г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023 - 2025 ГОД

с.Яган, 2023г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ «РУКОВОДИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

<p><i>Пояснительная записка</i></p>	<p>В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой мышления, целеполагания и действия, вызовами со стороны экономического сектора. Важность гармоничного и системного преобразования образовательной и социокультурной сфер отражена в национальном проекте «Образование», в котором обозначены две ключевые цели:</p> <ul style="list-style-type: none">- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского;- воспитание развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. <p>Эти цели возможно реализовать только при создании системы поддержки и развития навыков, талантов и общекультурных и общепрофессиональных компетенций. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.</p> <p>Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка не только учащихся разных ступеней и форм обучения но и педагогов.</p> <p>Исследования наставничества в России показывают, что многие организации, как образовательные, так и бизнес, рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы. Они выдвигают на первый план задачу развивать у обучающихся и сотрудников не только способности адекватно манипулировать полученными благодаря образованию знаниями, умениями и навыками, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции – т.е. метакомпетенцию.</p> <p>Вследствие этого меняются и сами модели наставничества: расширяется возможный состав</p>
-------------------------------------	--

	<p>участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем.</p> <p>Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.</p>
<p><i>Нормативные основы.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, - Распоряжением 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», - Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 №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), - Устав М ОУ «СОШ» с.Яган - Положение о наставничестве в муниципальном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа с.Яган - «Дорожная карта» по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в муниципальном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа с.Яган <p>Цель: успешное формирование у педагога осознанного подхода к реализации личностного потенциала.</p>
<p><i>Цели и задачи.</i></p>	<p>Поставленная цель реализуется посредством решения следующих задач:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; - развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; - повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога; - восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путем использования внешних контуров.
<p><i>Форма наставничества.</i></p>	<p>Форма наставничества: «работодатель – учитель». Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения целевой модели наставничества другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в ка-</p>

Риски внедрения целевой модели и пути их минимизации.

честве успешного предметника.

1. Отсутствие у педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества; расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.;

- участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т. п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников;

- рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставниче-

2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения;
- соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности; вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность.

3. Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- вертикально интегрированная система обучения и сопровождения наставников; разработка методического обеспечения и диагностического инструментария административно-кураторским корпусом для предоставления его наставнику;
- планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников; использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных; психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых;
- выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры.

4. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- развитие реверсивных форм наставничества; вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы; привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого;
- привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам.

<i>Оценка результативности внедрения целевой модели наставничества.</i>	Мониторинг внедрения целевой модели наставничества проводится по показателям: <ul style="list-style-type: none">– организация применения и управление;– нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;– кадровые педагогические ресурсы;
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> – успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров; – удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества
Ожидаемыми результатами внедрения целевой модели наставничества.	<ul style="list-style-type: none"> – разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений; – создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик; – создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества; – повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности; – повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач; – построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.
Срок реализации программы	3 года
Участники программы:	<p>Наставник - консультант. Руководитель ОУ, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p> <p>Наставляемый. Учитель, желающий повысить уровень профессиональной компетенции.</p>

Механизм управления

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится по двум контурам.

1. Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- 1.1. Информационное освещение:
 - - начальный этап – привлечение участников программы,
 - промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы,
 - финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов.
- 1.2. Взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (фестивали, конференции, форумы);
- 1.3. Привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.
2. Работа с внутренней средой – деятельность, направленная на поддержание программы в ОУ:
- 2.1. Взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;
- 2.2. Взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- 2.3. Взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

Мониторинг реализации программы

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

1. Мониторинг качества реализации программы.
2. Мониторинг влияния программ на всех участников (мониторинг мотивационно-личностного, компетентностностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов).

Мониторинг качества реализации программы наставничества;

- изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы «наставник - наставляемый».

Методы проведения мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования).
- контроль хода программы.
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых).

- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оцениваемые параметры:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;

- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

- количество и уровень участия педагога в профессиональных конкурсах;

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Процесс мониторинга проводится в два этапа: первый - до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.