Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Елизаветинская средняя общеобразовательная школа Азовского района

Согласована	Утверждена
Зам. директора по ВР _____Е.А.Гурова «28» 02 2022г.	Директор МБОУ Елизаветинской СОШ Азовского района _____Н.И.Борзунова «28» 02 2022 г.

Программа
развития целевой модели наставничества

2022

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ Елизаветинской СОШ Азовского района, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

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, самоопределения и профессиональной ориентации всех учащихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ Елизаветинской СОШ Азовского района.

Создание целевой модели наставничества МБОУ Елизаветинской СОШ Азовского района 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, 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, 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.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества – повышение эффективности системы образования Российской Федерации через:

- улучшение показателей МБОУ Елизаветинской СОШ Азовского района в образовательной, культурной, спортивной и других сферах,
- подготовку выпускника средней и старшей школ к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству в мире нестабильности и неопределенности,
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории,
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров,
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБОУ Елизаветинской СОШ Азовского района, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Реализация целевой модели в МБОУ Елизаветинской СОШ Азовского района производится **последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам**, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

- **Работа с внешней средой** – вся деятельность, направленная на внешнее подкрепление программы: информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы и финальный – отчет о результатах и тиражирование успехов), привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки и проведения оценки.
- **Работа с внутренней средой** – вся деятельность, направленная на внутреннее поддержание программы, организацию самого хода программы и

взаимодействие со всеми ее участниками, а также на частичную оценку результатов.

Целевая модель наставничества позволит решить задачи:

1. Раскрытие потенциала каждого наставляемого.
2. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников и учащихся в коллективе.
3. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогических работников с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
4. Способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.
5. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций.
6. Дать учащемуся возможность проанализировать свои способности.
7. Помочь учащемуся выбрать профиль в дальнейшем профессию.
8. Расширить знания по отдельным темам курса.
9. Преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у учащихся.
10. Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для учащихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации).
11. Информирование учащихся об основных нормативных документах, законопроектах, регулирующих и защищающих их жизнедеятельность.
12. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности

и т.д.).

13. Содействие в предупреждении антиобщественного, асоциального поведения учащихся.

14. Воспитание желания жить и трудиться, соблюдать нормы гражданского права.

15. Формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах.

16. Воспитание чувства ответственности за совершённые дела и поступки, трудолюбие и умение преодолевать трудности, преобразовывать содержание теоретического материала в более доступную для восприятия форму.

17. Выявление существенных признаков социальных объектов и явлений.

18. Раскрытие понимания сущности обществоведческих понятий разной степени сложности.

19. Применение социально-гуманитарных знаний в процессе решения познавательных и практических задач.

20. Формирование и развитие у учащихся интеллектуальных и практических умений.

21. Обеспечить работу наставника с наставляемым на основе прохождения необходимых этапов:

1- й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, проводит диагностику затруднений с целью разработки индивидуальной (групповой) программы наставничества.

2- й этап – основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную (групповую) программу адаптации, осуществляет корректировку наставляемого (наставляемых), помогает выстроить собственную программу

самосовершенствования.

3- й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень наставляемого (наставляемых), определяет степень готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

3. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

Форма наставничества «ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка учащегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества учащихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и

образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Учащиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В МБОУ Елизаветинской СОШ Азовского района: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- 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;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Ожидаемые результаты:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в

образовательной организации. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «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 педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

Область применения в рамках образовательной программы

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание

широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

4. СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества:

- определение заинтересованных в реализации программы аудиторий,
- информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах,
- формирование команды организаторов и выбор куратора,
- определение необходимых для реализации программы ресурсов.

2. Формирование базы наставляемых через:

- материалы личных дел учащихся,
- материалы, предоставленные классным руководителем,
- результаты опроса родителей,
- результаты проофориентационных тестов,
- результаты опросов и анкетирования.

3. Формирование базы наставляемых через:

- базу **наставников-учеников**, заинтересованных в поддержке своей alma mater, имеющих опыт взаимодействия с системой и разделяющих ее ценности,
- базу **наставников-педагогов**, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

4. Отбор и обучение наставников через:

- подготовку анкет и тестов для определения уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых,
- привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников,
- проведение обучения наставников.

5. Формирование наставнических пар/групп через:

- подготовку инструментов для формирования пар / групп,
- проведение мероприятия / тестирования / встреч для формирования пар / групп,

● закрепление итогов мероприятия и пар / групп,

● психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару / группу, продолжение поиска наставника.

6. Организация работы наставнических пар / групп через:

● анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого,

● определение приоритетных целей развития, наставляемого и общих задач пары / группы,

● предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми,

● организацию контроля за работой групп со стороны куратора,

● организацию регулярного сбора обратной связи,

● фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия.

7. Завершение наставничества через:

● определение форм представления результатов работы конкретной пары / группы,

● сбор обратной связи от участников программы,

● представление результатов программы всей организации,

● организацию и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты и награждены наставники,

● предоставление информации в региональные и всероссийские медиа для тиражирования результатов и привлечения новых участников, партнеров и спонсоров в следующий цикл наставнической программы.

5. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№	Направления/ мероприятия	Ключевой результат	Сроки	Ответственные
1.	**Организация наставничества**			
1.1	Подготовка/корректировка (при необходимости) и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ Елизаветинской СОШ Азовского района	Положение о наставничестве в МБОУ Елизаветинской СОШ Азовского района	февраль 2022	Директор школы
1.2	Возложение обязанностей по управлению и контролю наставничества	Приказ о возложении обязанностей	февраль 2022	Директор школы
1.3	Обеспечение систематического рассмотрения вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях	Протоколы совещаний	По плану совещаний	Директор школы
2.	**Назначение наставников и определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество**			
2.1	Определение наиболее подходящих кандидатур для осуществления наставничества, получение их согласия и утверждение в качестве персонального наставника для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Приказ по школе	март 2022	Директор школы Зам. директора по ВР
3.				
3.1	Разработка индивидуальных программ наставничества с перечнем мероприятий	Индивидуальные программ наставничеств	Март 2022	Наставники
3.2	Оказание консультационной помощи в разработке перечня мероприятий	Индивидуальные программы работы	В течение реализации программы	Зам. директора по ВР

3.3	Оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Рекомендации, памятки и др. документы	В течение реализации программы	Зам. директора по ВР
3.4	Проведение мастер-классов, круглых столов и др. мероприятий методического характера, направленных на преодоление затруднений в работе наставника	Сценарии и программы мероприятий Рекомендации и др. методические материалы для наставников	В течение реализации программы	Зам. директора по ВР
3.5	Индивидуальное консультирование наставников по запросу	Рекомендации и др. методические материалы для наставников	В течение реализации программы	Зам. директора по ВР
3.6	Изучение, обобщение и распространение эффективного опыта работы наставников	Планы и сценарии методических мероприятий	В течение реализации программы	Зам. директора по ВР
3.7	Заслушивание отчетов наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе	Протоколы мероприятий	Раз в квартал	Зам. директора по ВР
4. Завершение наставничества				
4.1	Осуществление контроля за завершением периода наставничества, проведение анкетирования лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью выявления эффективности работы с ними наставников		Май 2024	Зам. директора по ВР
4.2	Индивидуальные собеседования с наставниками и лицами, в отношении которых	Фиксация перспектив развития деятельности наставника и лица, в	Май 2024	Зам.директора по ВР

	осуществляется наставничество	отношении которого осуществлялось наставничество Рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства лиц, в отношении которых осуществляется наставничество		
4.3	Определение мер поощрения наставников, добившихся положительных результатов в области наставничества	Приказы по школе	Май 2024	Директор школы Зам. директора по ВР