

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
Прозоровская средняя общеобразовательная школа**

**ПРОГРАММА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
в МОУ Прозоровской СОШ**

**1. Пояснительная записка**

Настоящая целевая модель наставничества МОУ Прозоровской СОШ, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным дополнительным общеобразовательным программам (далее – целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребёнка» 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 педагогов разных уровней образования и молодых специалистов МОУ Прозоровской СОШ.

***Задачи внедрения наставничества:***

- улучшение показателей в школе в образовательной, воспитательной, социокультурной и спортивной сферах;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

***Понятия и термины, используемые в Программе***

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

**Метакомпетенции** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**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

достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Координатор** – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, 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.

## **2. Нормативные основы целевой модели наставничества**

### Федеральный уровень

- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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»

- Методические рекомендации 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.

- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

### Региональный уровень

- Приказ Департамента образования Ярославской области № 36-нп от 29.07.2022 об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Ярославской области.

## **3. Задачи целевой модели наставничества МОУ Прозоровской СОШ**

- Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели, программ наставничества;

- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагогического работника к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства, формирования и развития профессиональных знаний педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество.

#### **4. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

- Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагогического работника к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.
- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
- Осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
- Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
- Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства, формирования и развития профессиональных знаний педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
- Ускорение процесса профессионального становления и развития педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество.

## 5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Департамент образования Ярославской области	Осуществление государственного управления в сфере образования. Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
Отдел образования администрации Брейтовского муниципального района	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д.
Образовательная организация	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. Реализация программ наставничества. Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Координатор	Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.

## 6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества в МОУ Прозоровской СОШ выделяются:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник (куратор) – 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 самосовершенствования наставляемого.

Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации, организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу координатора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется координатором.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников педагогических работников.

## 7. Этапы реализации целевой модели наставничества в МОУ Прозоровской СОШ

Этап	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
Подготовительный	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Изучение нормативных документов федерального, регионального и муниципального уровней	Август 2023 г.	Директор школы Карпушина И.А., ИО заместителя директора по УВР Беляева О.А.
	Подготовка нормативной базы реализации системы наставничества	Разработка и утверждение Положения о программе наставничества и наставничества МОУ Прозоровской СОШ. Разработка и утверждение Дорожной карты по внедрению целевой модели наставничества.	Август 2023 г.	Директор школы Карпушина И.А., ИО заместителя директора по УВР Беляева О.А.
	Сбор данных о наставниках	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных и обработку персональных данных. Формирование базы данных педагогов-наставников.	Сентябрь 2023 г.	ИО заместителя директора по УВР Беляева О.А.
	Сбор данных о наставляемых	Проведение анкетирования среди педагогов, имеющих стаж работы менее 3-х лет и других специалистов. Сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы. Формирование базы	Сентябрь 2023 г.	ИО заместителя директора по УВР Беляева О.А.

	Выбор форм и программ наставничества, формирование наставнических пар	Проведение административного совещания по вопросам реализации системы наставничества. Издание приказа о внедрении целевой модели наставничества в МОУ Прозоровской СОШ.	Сентябрь 2023 г.	Директор школы Карпушина И.А.
Основной	Организация и осуществление работы наставнических пар.	<p>Разработка персонализированных программ наставничества для каждой группы.</p> <p>Проведение встреч в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>Посещение уроков у наставляемого.</p> <p>Посещение уроков наставника.</p> <p>Анализ наставником средств обучения наставляемых.</p> <p>Совместная подготовка наставника и наставляемого к методическим мероприятиям (заседание методического объединения, конкурс профессионального мастерства).</p> <p>Организация координатором методических мероприятий для наставляемых (семинары, посещение открытых уроков и занятий, мастер-классы, коллективный анализ посещенных мероприятий).</p> <p>Анализ поставленных задач.</p>	В течение года	ИО заместителя директора по УВР Беляева О.А.
	Размещение на сайте ОО информации	Размещение анонсов и отчетов о мероприятиях образовательной организации по направлению наставничества.	В течение года	Ответственный за работу с сайтом
Заключительный	Подведение итогов	<p>Анкетирование наставляемых и наставников.</p> <p>Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</p> <p>Освещение итогов работы перед педагогическим коллективом и администрацией школы.</p>	Май 2024 г.	ИО заместителя директора по УВР Беляева О.А.

## **8. Форма наставничества в МОУ Прозоровской СОШ**

Для организации наставничества в МОУ Прозоровской СОШ функционирует клуб «Молодой учитель». Клубом реализуется кураторская методика.

В основу методики положены следующие принципы:

- сотрудничество, которое является полезным для взаимодействующих;
- наглядность, которая возникает при взаимном наблюдении уроков педагогами;
- измеримость результатов наблюдения;
- структурированность совместной деятельности и развитие её в стороны усложнения.

В клубе функционируют несколько молодых специалистов или педагогов, нуждающихся в наставлении.

Для эффективного взаимодействия назначается наставник (куратор). Функциями наставника (куратора) является обеспечение регулярности взаимопосещения уроков наставляемыми и их последующего обсуждения, а также планирование и оценка с точки зрения эффективности процесса взаимодействия.

Согласно данной методике в начале учебного года формируются список молодых специалистов, для которых назначается наставник (куратор), что закрепляется приказом директора школы.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работе и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

## **9. 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, как изменяется взаимодействие наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенность 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.

## **10. 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 групп «наставник-наставляемые».

Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели 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:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром, проводится координатор 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 подходам и 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.

## **11. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
- 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.

**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 групп «наставник-наставляемые».



## **12. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и региональном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

В целях поощрения наставника за осуществление наставничества предусматривается:

- награждение наставников благодарственными письмами образовательной организации;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;
- материальное стимулирование наставника.

