

**Целевая модель Программы наставничества  
для работы с молодыми специалистами  
в МБОУ «Школа № 6»  
на 2020-2024 г.**

**1. Концепция программы наставничества как способа практической реализации целевой модели наставничества.**

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» - молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но школьная практика показывает, что начинающим учителям не хватает педагогического опыта. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого педагога. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

Профессиональная помощь необходима также вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Чтобы молодые специалисты и вновь прибывшие учителя с первых дней в школе чувствовали себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс их профессионального становления. Важно сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

**2. Цели и задачи программы наставничества (далее - ПН).**

**2.1. Цель реализации ПН в образовательной организации:**

создание в ОО условий для: профессионального роста молодых специалистов; снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога. Создание внешней и внутренней мотивации молодого учителя для успешного закрепления в профессии.

**2.2 Задачи реализации ПН в образовательной организации:**

- привлечение педагогов, желающих получать поддержку наставников; выявление и привлечение потенциальных наставников; формирование базы данных наставников и наставляемых;
- создание необходимых материально-технических, кадровых, методических условий для наставнической деятельности;
- организация психолого-педагогического сопровождения участников программы наставничества;
- анализ результатов наставнической деятельности, организация мониторинга.

### **3. Основные понятия.**

- *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, 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 (учитель/воспитатель), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает приобретаемые навыки и компетенции.
- *Наставник* – участник программы наставничества (учитель/воспитатель), имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, способный поделиться опытом и навыками, необходимыми для самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- *Куратор* – сотрудник, 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;

### **4. Принципы реализации ПН:**

Реализация наставничества строится на следующих принципах.

- *Принцип научности* – использование научно обоснованных технологий;
- *принцип легитимности* – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- *принцип гуманизации* – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- *принцип индивидуализации* – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- *принцип компетентности* – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- *принцип комплексности* – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;
- *принцип лояльности* – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности, тактичное отношение наставника независимо от его эмоционального и физического состояния;

- *принцип конфиденциальности* – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым, (возможность передачи ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- *принцип добровольности* – участие в ПН по собственному желанию наставляемого, право отказаться от какого – либо вида работ с наставником;
- *принцип активности* – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность меняться профессионально.

## **5. Планируемые результаты реализации ПН:**

- успешная адаптация молодого специалиста (учителя/воспитателя) в педагогическом коллективе;
- повышение мотивации к успешной профессиональной деятельности, улучшение образовательных результатов его обучающихся, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности, стажировках;
- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;
- формирование активной гражданской позиции наставляемого;
- позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов разных поколений.
- формирование активной гражданской позиции наставляемого.

## **6. Условия реализации программы:**

### **6.1. Нормативно - правовое обеспечение.**

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.;
- «Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950 –р.;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145
- устав ОО
- распоряжение губернатора Кемеровской области от 8 апреля 2020 г. № 38-рг
- приказ департамента образования и науки Кемеровской области от 17 декабря 2019г. №782 «О внедрении целевой модели наставничества в Кемеровской области».

### **6.2. Структура управления программой.**

#### **6.2.1. МБОУ «Школа № 6» при участии во внедрении целевой модели наставничества осуществляет следующие мероприятия:**

- создание целевой модели наставничества;
- реализация мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

- развитие материально-технических ресурсов и кадрового потенциала образовательной организации;
- координирует наставническую деятельность в организации;
- издает приказы о закреплении функциональных обязанностей участников; создает программу наставничества и положение о наставничестве как локальный акт, регламентирующий данное направление деятельности. Положение о наставничестве является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества. В типовое положение могут вноситься изменения и дополнения, учитывающие специфику образовательной организации и функций участников, необходимый уровень компетенций кураторов и наставников, влияющих на реализацию наставничества.

#### **6.2.2. Образовательная организация, реализуя наставническую программу, осуществляет следующие мероприятия;**

- участие в организации материально-технического обеспечения наставнических программ;
- реализация кадровой политики;
- участие в осуществлении персонифицированного учета молодежи, участвующей в наставнических программах;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;
- издает приказы о закреплении функциональных обязанностей участников; создает положение о наставничестве как локальный акт, регламентирующий данное направление деятельности. Положение о наставничестве в образовательной организации является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества. В типовое положение могут вноситься изменения и дополнения, учитывающие специфику образовательной организации и функций участников, необходимый уровень компетенций кураторов и наставников, влияющих на реализацию наставничества.

#### **6.2.3. Кадровое обеспечение.**

Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

- **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** – 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;
- **куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

#### **7. Этапы реализации ПН.**

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: формирование базы наставляемых, которое осуществляется непосредственно куратором при помощи других педагогов; формирование базы наставников из числа опытных учителей высшей категории.

Собственно этапы:

- 6.1 Подготовка **условий для запуска программы** наставничества.
- 6.2 Формирование базы наставляемых.
- 6.3 Формирование базы наставников.
- 6.4. Отбор и обучение наставников.

- 6.5. Формирование наставнических пар.
- 6.6. Организация работы наставнических пар и групп.
- 6.7. Завершение наставничества.

**Примечание:** Модель системы наставничества имеет два контура:

**Внешний контур:** представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие организации, заинтересованные в реализации программ наставничества.

**Внутренний контур:** руководитель и администрация образовательной организации; обучающиеся и их родители; молодые специалисты; педагоги; педагоги-психологи; методисты

#### **Этап 1. Нормативно-правовое оформление ПН:**

- обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества;
- информировать коллектив, собрать предварительные запросы педагогов, молодых специалистов; сформировать команду и выбрать куратора;
- определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;
- сформировать дорожную карту, определить необходимые ресурсы - внутренние и внешние;
- информировать педагогов о возможностях и целях программы.

#### **Этап 2. Формирование базы наставляемых:**

- организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты); сбор запросов наставляемых к программе;
- включить собранные данные в базу наставляемых, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.

#### **Этап 3. Формирование базы наставников:**

- собрать данные о потенциальных наставниках из числа опытных педагогов;
- взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; мотивировать наставников.

#### **Этап 4. Подготовка наставников**

- внутри организации:
- разработать критерии отбора наставников под собранные запросы;
- организовать отбор и обучение наставников;
- внешняя среда:
- привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников;
- найти ресурсы для организации обучения

#### **Этап 5. Формирование пар «наставник – наставляемый»**

- внутри организации:
- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар;
- обеспечить психологическое сопровождение наставляемым;
- внешняя среда:
- привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар и групп

#### **Этап 6. Организация работы в паре**

- Внутри организации:

- выбрать форматы взаимодействия для каждой пары;
- проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач;
- предоставить наставникам методические рекомендации;
- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности программы;
- разработать систему поощрения для наставников;
- внешняя среда:
- промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы

### **Этап 7. Завершение работы в паре**

- внутри организации:
  - организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;
  - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;
  - реализовать систему поощрения наставников;
  - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;
  - сформировать долгосрочную базу наставников;
- популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров; показатели мониторинга эффективности наставничества; изучение положения об областном конкурсе программ наставничества.

### **8. Рекомендуемые результативные формы наставничества:**

Коллективные: конференции, семинары, педчтения, педсоветы.

Групповые: методобъединения, творческие группы, методические совещания.

Индивидуальные: самообразование, посещение открытых уроков, отчет, анализ работы.

- Знакомство с нормативными документами ОО, с ведением журнала успеваемости, норм оценки учебной деятельности;
- помощь при разработке и реализации рабочих программ, календарно-тематического планирования, плана воспитательной работы, плана самообразования;
- помощь в организации коллектива обучающихся (в учебной и внеучебной деятельности), организации системы контроля знаний;
- помощь в организации взаимодействия с родителями (законными представителями);
- методическое сопровождение освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и самоанализ занятия; формы, методы, приемы обучения; психологические основы управления деятельностью обучающихся на занятиях); реализации образовательных программ; участия в инновационной деятельности, конкурсном движении;
- методическая помощь в оформлении портфолио, в подготовке к аттестации;
- взаимопосещение, анализ учебных занятий;
- индивидуальные беседы, консультации;
- мастер-классы, практикумы, научно-теоретические семинары.

### **9. Мониторинг эффективности наставничества; оценка реализации программы.**

Большая часть работы куратора программы наставничества должна быть посвящена контролю и поддержке наставнических взаимоотношений. Кураторам рекомендуется иметь подробный письменный план по наблюдению и поддержке наставнических взаимоотношений и постоянно отслеживать:

- реализацию программы наставничества и план взаимодействия

наставника и наставляемого;

- прогресс наставнических взаимоотношений;
- периодичность, тип и качество встреч наставника с наставляемым;
- прогресс в развитии наставляемого;
- продолжительность и качество наставнических отношений.

Контроль за ходом наставничества и развитием наставнических отношений должен быть последовательным и регулярным на протяжении всего времени реализации программы.

### **9.1. Критерии оценки наставнических программ:**

- единая стандартная процедура оценки;
- разработанность форм контроля за деятельностью наставников;
- научная обоснованность инструментов оценки;
- представленность доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);
- документальная оснащенность;
- наличие возможностей для обучения и консультаций;
- отработанность процедуры отчетности;
- обоснованность программы и плана мероприятий;
- разработанность форм поощрения и награждения наставников, наставляемых и их семей.

Регулярный контроль позволяет оценить деятельность наставника и наставляемого на соответствие целям, правилам и руководствам наставнической программы.

### **9.3. Мониторинг качества процесса реализации программы наставничества**

Цели:

1. Оценка качества реализуемой программы.
2. Оценка эффективности и полезности программы.
3. Анкета для тестирования участников программы: определение удовлетворенности совместной работой: понравилось участвовать в программе, появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к профессии, появилось желание участвовать в профессиональных конкурсах; реализовать собственный проект и т.д.

### **9.4. Мониторинг влияния программы на всех участников**

Цели:

1. Оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных пар.

Оцениваемые параметры:

- уровень формирования гибких навыков
- уровень личной тревожности;
- понимание собственного будущего;
- уровень удовлетворенности профессией;
- психологический климат в педагогическом коллективе;
- успешность (для работодателей);
- реальный уровень включенности (для работодателей).

Ожидаемые результаты:

- развитие гибких навыков участников программы;
- уровень мотивированности;
- качества адаптации молодого специалиста,
- удовлетворенность педагогов собственной профессиональной деятельностью,
- описание психологического климата в школе

## **10. Ожидаемые результаты реализации целевой модели наставничества**

Планируемые результаты реализации целевой модели наставничества:

- улучшение психологического климата в образовательном учреждении внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к образовательной деятельности;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- решение конкретных задач с помощью программы наставничества.