**Приложение 1**

К Порядку организации

наставнической деятельности

от 30.12.2022

ПРОГРАММА

НАСТАВНИЧЕСТВА

**р.п. Ишня**

**2022-2023 уч. г.**

# Пояснительная записка

# Программа наставничества составлена на основе следующих документов:

# Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации Минпросвещения России) от 25 декабря 201 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 обучающимся.

# Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. 2021 г.

# Приказа департамента образования Ярославской области от 29.07.2022 №33-пн «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».

# 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».

# Приказа управления образования АРМР ЯО от 19.12.2022 №752 «О возрождении системы наставничества в образовательных организациях Ростовского муниципального района».

# Приказа по школе от 23.12.2022 №487 о/д «О назначении координатора по возрождению системы наставничества»

# Порядка организации наставнической деятельности в МОУ Ишненской СОШ от 30.12.2022

# Общие положения

**Программа наставничества** – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Данная программа реализуется в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом требований правовых и нормативных актов субъектов Российской Федерации, положением о наставничестве МОУ Ишненской СОШ.

Данная программа предполагает ***форму наставничества «учитель – учитель»***. Это взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника (при смене места работы) или сотрудника, испытывающего профессиональные затруднения в каких-то вопросах, с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

***Целью наставнической деятельности*** является реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, успешное закрепление на месте работы или в должности наставляемого, повышение его профессионального потенциала и уровня, формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

## Задачи реализации программы:

* создание необходимых материально-технических, кадровых, методических и психологических условий наставнической деятельности, способствующих раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
* оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды;
* содействие участию в партнерских отношениях, развитию связей в сфере наставничества;
* выявление и привлечение желающих получать поддержку наставников; выявление и привлечение потенциальных наставников; формирование базы данных наставников и наставляемых;
* обеспечение формирования и развития профессиональных знаний и умений наставляемых;
* анализ результатов наставнической деятельности, организация мониторинга;
* популяризация, продвижение программы наставничества в социуме, распространение передового опыта наставнической деятельности, лучших практик наставничества.

***Объектом*** наставничества является сам процесс передачи опыта, а ***субъектами*** – наставники, которые организуют наставническую деятельность, и сами наставляемые.

В настоящей программе применены следующие термины с соответствующими

## определениями:

***куратор*** – заместитель директора, который отвечает за внедрение программы наставничества и организацию всех ее этапов;

***методология наставничества*** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

***наставляемый* –** участник программы наставничества, 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 наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

***наставничество* –** способ передачи знаний, умений, навыков, предоставление молодым людям или людям, испытывающим профессиональные затруднения, помощи и совета от более опытных и знающих людей, оказание поддержки в социализации и взрослении, формирование у них жизненных ценностей и позитивных установок;

***форма наставничества* –** способ реализации программы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Форма наставничества данной программы «учитель – учитель» является составной частью методической работы школы по совершенствованию педагогического мастерства работников и включает в себя работу с молодыми специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по итогам аттестации, обучение при введении новых технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектива. Она может быть использована как часть реализации программы внутришкольного 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.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы. Наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна.

Среди основных ***методов*** взаимодействия наставника с молодым специалистом: анализ результатов своей профессиональной деятельности; синтез методики построения и организации результативного учебного процесса; творческое использование и обобщение передового педагогического опыта в своей деятельности.

Реализация программы наставничества опирается на следующие ***принципы***:

* Принцип научности, предполагающий реализацию научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества.
* Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.
* Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности.
* Принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и региональной нормативно-правовой базе.
* Принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого.
* Принцип аксиологичности включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения.
* Принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.
* Принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития.
* Принцип равенства означает, что программа наставничества реализуется среди людей,

имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений. Куратор назначается решением директора школы. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической подготовки и прохождения ими обучения.

Формы  наставничества педагогических работников:

* педагог-педагог
* руководитель-педагог
* социальный партнер - педагог ОО.

Виды  наставничества педагогических работников:

* традиционное
* реверсивное (персонал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.)
* партнерское
* групповое
* виртуальное
* краткосрочное
* ситуационное
* скоростное
* комплекс видов

Направления  реализуемых персонализированных программ наставничества:

* сопровождение молодого педагога;
* преодоление профессиональных затруднений педагога;
* сопровождение педагога в конкурсном движении;
* сопровождение педагога в процессе аттестации;
* сопровождение педагога по итогам аттестации;
* сопровождение педагога при переходе на новую должность;
* сопровождение педагога при переходе на новое место работы.

# База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических ра ботников:

* молодых специалистов;
* находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
* находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
* желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями

и т. д.

# База наставников формируется из числа:

* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* опытных педагогов.

# Характеристика участников

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор публикаций, ведущий вебинаров и семинаров и т.д.) | Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями |
| Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую под- держку преподавания отдельных дисциплин  Педагог, склонный к активной общественной рабо- те, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.  Педагог, обладающий лидерскими, организационны- ми и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо по- лучать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.  Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости |

**Цели взаимодействия наставников и наставляемых**

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма** | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы |
| «Опытный классный руководитель – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив |
| «Педагог-новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями |
| «Опытный предметник – неопытный предмет- ник» | Методическая поддержка по конкретному предмету |
| «Наставник-консультант» | Методическая поддержка по конкретному вопросу |

# ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Результатом внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

* непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
* рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
* развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
* методическое сопровождение системы наставничества ОО;
* цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
* обмен опытом в сфере практик наставничества.

# Организация деятельности по внедрению Целевой модели

# ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

## этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества:

* + обеспечение нормативно-правового оформления программы;
  + информирование коллектива и молодых специалистов о подготовке программы;
  + сбор предварительных запросов педагогов, молодых специалистов;
  + формирование команды единомышленников во главе с куратором;
  + определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;
  + определение заинтересованных в наставничестве внешних аудиторий в зависимости от выбранной формы наставничества, информирование внешних аудиторий через центральные медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия;

## этап. Формирование базы наставляемых:

* + информирование педагогов, молодых специалистов о возможностях и целях программы наставничества;
  + организация сбора данных о наставляемых, в том числе сбор запросов наставляемых к программе;
  + включение собранных данных в систему мониторинга и оценки эффективности реализации программы.

## этап. Формирование базы наставников:

* + информирование педагогов и молодых специалистов о внедрении программы наставничества;
  + сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и администрации школы;
  + взаимодействие с целевыми внешними аудиториями на профильных мероприятиях с целью поиска потенциальных наставников;
  + мотивация наставников.

## этап. Отбор/выдвижение наставников:

* + разработка критериев отбора наставников под собранные запросы;
  + организация отбора и обучения наставников;
  + привлечение психологов, других сотрудников к отбору и обучению наставников;
  + поиск ресурсов для организации обучения.

## этап. Формирование наставнических пар / групп:

* + разработка инструментов и организация встреч для формирования пар / групп;
  + обеспечение психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару

/ группу, продолжение поиска наставника;

* + привлечение психологов, волонтеров, других сотрудников к формированию пар / групп.

## этап. Организация и осуществление работы наставнических пар / групп:

* + выбор формата взаимодействия для каждой пары / группы;
  + анализ сильных / слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;
  + при необходимости предоставление наставникам методических рекомендаций / материалов по взаимодействию с наставляемым;
  + организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации программы;
  + сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния реализации программы наставничества на их показатели;
  + разработка системы поощрения наставников;
  + трансляция партнерам программы / медиа промежуточных результатов программы для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.

## этап. Завершение наставничества:

* + организация сбора обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых;
  + организация сбора обратной связи от наставляемых, наставников, куратора для мониторинга эффективности реализации программы наставничества;
  + реализация системы поощрения наставников;
  + организация праздничного события для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших практик;
  + формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли;

приглашение других сотрудников, психологов к оценке результатов наставничества;

* + популяризация лучших практик и примеров наставничества.

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направления деятельности** | **Сроки исполнения** | **Ответственные** |
| 1. Изучение нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. | Декабрь | Директор, зам. директора по УВР |
| 1. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. | Декабрь | Директор |
| 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. | Декабрь | Директор, зам. директора по УВР |
| 1. Разработка и реализация мероприятий Дорожной карты по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников школы . | Январь | Зам. директора по УВР |
| 1. Формирование базы наставников и наставляемых. | Январь | Зам. директора по УВР |
| 1. 6. Организация обучения наставников | В течение года | Куратор |
| 1. 7. Разработка индивидуальных планов наставничества. | Январь | Наставники |
| 1. 8. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель». | В течение года | Наставники |
| 1. 9. Оказание консультативной помощи | В течение года | Куратор |
| 1. Контроль за внедрением целевой модели наставничества. | В течение года | Куратор |
| 1. 11. Мониторинг эффективности целевой модели наставниче ства. | В конце года | Куратор |

# Мониторинг эффективности реализации Программы

Под мониторингом процесса реализации программы наставничества понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементов.

В проведении мониторинга важно учитывать то обстоятельство, что его организация должна носить системный характер, только так можно четко представлять, как в школе происходит процесс наставничества, происходят ли какие-либо изменения во взаимодействии наставников и наставляемых (группами наставляемых), определить динамику развития наставляемых, а также удовлетворенностью наставника своей деятельностью. Проведение мониторинга позволяет оперативно скорректировать работу, выявив имеющиеся проблемы.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества в школе;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

## Критерии оценки реализации программы наставничества:

* + единая стандартная процедура оценки;
  + разработанность форм контроля за деятельностью наставников;
  + научная обоснованность инструментов оценки;
  + доступ к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);
  + документальная оснащенность;
  + наличие возможностей для обучения и консультаций;
  + формирование процедуры отчетности;
  + составление плана мероприятий, регулярные встречи групп наставников для обсуждения возникающих проблем;
  + обсуждения возникающих проблем;
  + разработанность форм поощрения наставников, наставляемых;
  + анализ деятельности наставников, дошедших до финала отношений с наставляемым и получивших значимые результаты в их развитии.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии

с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. 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. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных.

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

# Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном 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.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

* организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
* выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
* возможное проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Лучшая пара», «Наставник +";
* награждение школьными грамотами "Лучший наставник".