

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ Тушинская СШ
Т.А. Смирнова
Приказ № 264-О от 30.08.2021 г.

с. Тушна
2021

Содержание

Пояснительная записка

Настоящая Целевая модель наставничества МОУ Тушинская СШ, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеразвивающим программам (далее – Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения целевых установок национального проекта «Образование» в части воспитания гармонично развитой и социально-ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Создание Целевой модели наставничества МОУ Тушинская СШ позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Актуальность программы: создание программы наставничества продиктовано влиянием времени. 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.

Наставничество педагогов и обучающихся общеобразовательных организаций позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Нормативные основы Целевой модели наставничества

Программа составлена на основе следующих нормативных документов:

1. Федеральный закон «Об образовании в РФ» №273-ФЗ от 29.12.2012 г.
2. Распоряжение правительства Российской Федерации «Концепция развития дополнительного образования детей» №1726-р от 04.09.2014 г.
3. Распоряжение Министерства просвещения России «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»
(далее – Методология наставничества) №145-р от 25.12.2019 г.

4. Конституция российской Федерации.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации.
7. Устав МОУ Тушинская СШ.
8. Отчет по результатам самообследования школы.
9. Положение о педагогическом совете.
10. Положение о школьных методических объединениях.
11. Положение о наставничестве.

Основные понятия и термины

1. **Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
2. **Модель наставничества** – способ организации работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
3. **Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
4. **Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».
5. **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.
6. **Куратор** – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и

программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

7. **Целевая модель** наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
8. **Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Цели и задачи

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 обучающихся в возрасте от 5 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МОУ Тушинская СШ.

Задачи Целевой модели наставничества:

1. Улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности.
2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации.
3. Раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории.
4. Обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе.
5. Формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности, а также при выполнении должностных обязанностей.

6. Ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.
7. Сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогических работников при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в образовательной организации и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития.
8. Создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности.
9. Выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.
10. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Сроки реализации Программы

Данная Программа наставничества рассчитана на 1 год. Начало реализации – август 2021 г., окончание – апрель 2022 г.

Этапы реализации Целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. Информационная работа, направленная на привлечение ресурсов к реализации Программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов

Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формирование базы наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работает с внутренним ресурсом включает действия по формированию базы из числа: • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных и тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в ОО и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполнение анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических групп/пар	1. Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых (любой формат). 2. Фиксация сложившихся пар/групп в специальной базе данных куратора.	Сформированы наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.
Организация хода наставнической программы	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа включает в себя: • встречу-знакомство; • пробную рабочую встречу;	Мониторинг: • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых;

	• комплекс последовательных встреч; • итоговую встречу.	• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы наставничества.
Завершение Программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой группы/пары. 2. Подведение итогов Программы. 3. Публичное подведение итогов и популяризации практик.	Лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

Принципы наставничества

1. Добровольность.
2. Гуманность.
3. Соблюдение прав всех участников наставничества.
4. Конфиденциальность.
5. Ответственность.
6. Желание помочь в преодолении трудностей.
7. Взаимопонимание.
8. Способность видеть личность.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом

1. Консультирование (индивидуальное/групповое).
2. Активные методы:
 - 1) семинары;
 - 2) практикумы;
 - 3) взаимопосещение уроков/занятий;
 - 4) тренинги;
 - 5) тестирование;
 - 6) собеседование;
 - 7) творческие мастерские;
 - 8) мастер-классы;
 - 9) стажировки и др.

Ожидаемые результаты внедрения Целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как для обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Адаптация педагога в новых условиях.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Рост мотивации к обучению и саморазвитию обучающихся.
6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
7. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ОВЗ.

Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
МОУ Тушинская СШ Директор МОУ Тушинская СШ	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества в МОУ Тушинская СШ. 2. Разработка целевой модели наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор Целевой программы наставничества МОУ Тушинской СШ	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения Программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели наставничества. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
Ответственные за направления форм наставничества	1. Разработка программ моделей наставничества. 2. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые	1. Модели форм наставничества. • реализация Форма наставничества «обучающийся - обучающийся»; • реализация Форма наставничества «педагог - педагог»; • реализация Форма наставничества «педагог - обучающийся».