

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
Комитет по образованию администрации Ханты-Мансийского района  
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
Ханты-Мансийского района  
«Средняя общеобразовательная школа имени Юрия Юрьевича Ахметшина п. Кирпичный»  
(МКОУ ХМР «СОШ им. Ю.Ю.Ахметшина п.Кирпичный»)

# **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023 - 2024 ГОД**

г. Переславль-Залесский  
2021

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ «РУКОВОДИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

<p><i>Пояснительная записка</i></p>	<p>В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой мышления, целеполагания и действия, вызовами со стороны экономического сектора. Важность гармоничного и системного преобразования образовательной и социокультурной сфер отражена в национальном проекте «Образование», в котором обозначены две ключевые цели:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского;</li><li>- воспитание развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.</li></ul> <p>Эти цели возможно реализовать только при создании системы поддержки и развития навыков, талантов и общекультурных и общепрофессиональных компетенций. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.</p> <p>Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка не только учащихся разных ступеней и форм обучения но и педагогов.</p> <p>Исследования наставничества в России показывают, что многие организации, как образовательные, так и бизнес, рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы. Они выдвигают на первый план задачу развивать у обучающихся и сотрудников не только способности адекватно манипулировать полученными благодаря образованию знаниями, умениями и навыками, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции – т.е. метакомпетенцию.</p> <p>Вследствие этого меняются и сами модели наставничества: расширяется возможный состав</p>
-------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем.</p> <p>Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.</p>
<p><b><i>Нормативные основы.</i></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ,</li> <li>- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 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 обучающимися»,</li> <li>- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями 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),</li> <li>- Устав МКОУ ХМР «СОШ им.Ю.Ю.Ахметшина п.Кирпичный»;</li> <li>- Положение о наставничестве МКОУ ХМР «СОШ им.Ю.Ю.Ахметшина п.Кирпичный»;;</li> <li>- «Дорожная карта» по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МКОУ ХМР «СОШ им.Ю.Ю.Ахметшина п.Кирпичный».</li> </ul>
<p><b><i>Цели и задачи.</i></b></p>	<p>Цель: успешное формирование у педагога осознанного подхода к реализации личностного потенциала.</p> <p>Поставленная цель реализуется посредством решения следующих задач:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;</li> <li>- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;</li> <li>- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;</li> <li>- восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путем использования внешних контуров.</li> </ul>
<p><b><i>Форма наставничества.</i></b></p>	<p>Форма наставничества: «работодатель – учитель». Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения целевой модели наставничества другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника.</p>
<p><b><i>Риски внедрения целевой модели и пути их минимизации.</i></b></p>	<p>1. Отсутствие у педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста.</p> <p>Возможные мероприятия по минимизации риска:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества; расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.;</li> <li>- участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т. п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников;</li> <li>- рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества.</li> </ul>

	<p>2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.</p> <p>Возможные мероприятия по минимизации риска:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения;</li> <li>- соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности; вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность.</li> </ul> <p>3. Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.</p> <p>Возможные мероприятия по минимизации риска:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вертикально интегрированная система обучения и сопровождения наставников; разработка методического обеспечения и диагностического инструментария административно-кураторским корпусом для предоставления его наставнику;</li> <li>- планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников; использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных; психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых;</li> <li>- выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры.</li> </ul> <p>4. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.</p> <p>Возможные мероприятия по минимизации риска:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие реверсивных форм наставничества; вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы; привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого;</li> <li>- привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам.</li> </ul>
<p><b><i>Оценка результативности внедрения целевой модели наставничества.</i></b></p>	<p>Мониторинг внедрения целевой модели наставничества проводится по показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организация применения и управление;</li> <li>– нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;</li> <li>– кадровые педагогические ресурсы;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;</li> <li>– удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества</li> </ul>
<b>Ожидаемыми результатами внедрения целевой модели наставничества.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;</li> <li>– создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик;</li> <li>– создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;</li> <li>– повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;</li> <li>– повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;</li> <li>– построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.</li> </ul>
<b>Срок реализации программы</b>	1 год
<b>Участники программы:</b>	<p><b>Наставник - консультант.</b> Руководитель ОУ, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p> <p><b>Наставляемый.</b> Учитель, желающий повысить уровень профессиональной компетенции.</p>
<b>Механизм управления</b>	<p>Реализация программы наставничества в образовательной организации производится по двум контурам.</p> <p>1. <u>Работа с внешней средой</u> – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.1. Информационное освещение:</li> <li>• - начальный этап – привлечение участников программы,</li> <li>- промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы,</li> <li>- финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов.</li> </ul> <p>1.2. Взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (фестивали, конференции, форумы);</p> <p>1.3. Привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.</p> <p>2. <u>Работа с внутренней средой</u> – деятельность, направленная на поддержание программы в ОУ:</p> <p>2.1. Взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;</p> <p>2.2. Взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;</p> <p>2.3. Взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.</p>
<p><b>Мониторинг реализации программы</b></p>	<p>Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:</p> <p>1. Мониторинг качества реализации программы.</p> <p>2. Мониторинг влияния программ на всех участников (мониторинг мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов).</p> <p><u>Мониторинг качества реализации программы наставничества:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы «наставник - наставляемый».</li> </ul> <p>Методы проведения мониторинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования).</li> <li>- контроль хода программы.</li> <li>- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых).</li> </ul>

	<p>- контроль показателей социального и профессионального благополучия.</p> <p>Оцениваемые параметры:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- сильные и слабые стороны программы наставничества;</li><li>- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;</li><li>- количество и уровень участия педагога в профессиональных конкурсах;</li><li>- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;</li></ul> <p>интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.</p> <p>Процесс мониторинга проводится в два этапа: первый - до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------