

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЕКАТЕРИНБУРГА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 175
(МАОУ СОШ № 175)

620144, г. Екатеринбург, ул. Серова, 12 тел. +7(343) 269-14-72

Е-mail soch175@eduekb.ru

ПРОГРАММА

**Реализации целевой модели наставничества в Муниципальном
автономном общеобразовательном учреждении средней
общеобразовательной школе № 175
на 2020/2024 гг.**

Пояснительная записка

Создание Программы наставничества как комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов связано с реализацией национального проекта «Образование» и направлено на достижение результатов федеральных проектов «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы». Основой концептуального обоснования Программы наставничества являются Распоряжение Министерства просвещения России от 25.12.2019 № NP145 «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», Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N MP-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»).

Цель внедрения целевой модели – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Цель данной Программы реализации целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 175 – создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи Программы:

- в направлении работы пар «учитель - учитель»

- 1) содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- 2) способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- 3) развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса, ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

4) оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;

- в направлении работы пар «учитель - ученик»

- 1) оказать помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
- 2) развивать «мягкие» навыки и метакомпетенции на основе проектной деятельности;
- 3) оказывать помощь в адаптации к новым условиям среды и создавать комфортные условия и коммуникации внутри школы;

- в направлении работы пар «ученик-ученик»

- 1) оказать помощь в реализации лидерского потенциала наставляемого;
- 2) создать комфортные условия и коммуникации внутри образовательной организации;
- 3) способствовать формированию устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемые результаты Программы:

- 1) высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- 2) повышение уровня образовательной подготовки молодых (новых) специалистов и комфортности психологического климата в школе, а вследствие этого усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- 3) создание технологии организации проектной и исследовательской деятельности обучающихся на уровне ООО и СОО;
- 4) увеличение количества обучающихся, реализующих лидерский потенциал в образовательной среде организации, созданные условия для обеспечения преемственности в вопросах самоуправления обучающихся в организации.

Оцениваемые результаты Программы:

- 1) повышение уровня удовлетворенности собственной деятельностью и улучшение психоэмоционального состояния молодых (новых) специалистов;
- 2) рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в организации;
- 3) сокращение числа обращений со стороны родительского сообщества по вопросам деятельности молодых (новых) специалистов;
- 4) численный рост интереса к проектной и исследовательской деятельности обучающихся;
- 5) рост вовлеченности обучающихся в жизнь организации;
- 6) увеличение количества обучающихся, реализующих лидерский потенциал в образовательной среде организации и во внешней среде;
- 7) повышение уровня удовлетворенности собственной деятельностью учителей

– наставников, фиксация расширения их профессиональных возможностей.

Сроки и этапы реализации Программы

I этап: Запуск программы, 03 – 08.2020 г.

II этап: Практическая реализация программы, 09.2020 года – 08.2024 г.

III этап: Завершение программы – 09.2024 г.

Участники данной Программы

1. **Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников: наставник-консультант (создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста) и наставник-предметник (опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин).

Наставник-учитель способен стать для наставляемого обучающегося человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Наставник-ученик - активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность).

2. **Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями; специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации; учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Обучающийся с особыми образовательными потребностями (например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов).

Обучающийся с потребностями в психоэмоциональной поддержке с адаптацией в коллективе или развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков.

3. **Куратор.** Сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Предлагаемые форматы работы в наставнических парах:

- 1) Очные встречи, встречи онлайн (в том числе в формате переписки).
- 2) В режиме внеурочной деятельности (организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.
- 3) В проектной деятельности, при подготовке к мероприятиям школьного сообщества, волонтерства, к конкурсам, олимпиадам.

Механизм реализации Программы описан в Дорожной карте внедрения системы наставничества в МАОУ СОШ № 175 и в плане ее реализации (см. ниже).

Реализация программы наставничества производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум направлениям, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

1. Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- информационное освещение;
- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях;
- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.

2. Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации:

- взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;

- взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

К условиям запуска Программы относятся:

- нормативно-правовое оформление наставнической программы;
- информирование коллектива о подготовке программы, сбор предварительных запросов;
- формирование команды и выбор кураторов, отвечающих за реализацию программы;
- определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;
- создание дорожной карты реализации наставничества, определения необходимых ресурсов,
- формирование базы наставников.

Мониторинг процесса реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

Среди задач, решаемых данным мониторингом: сбор обратной связи от участников и кураторов (методы анкетирования, тестирования, опрос); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Анализ реализуемой программы наставничества позволит определить точки роста, новые потребности, не замеченные ранее проблемы.

План реализации Программы внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 175

№	Мероприятие	Сроки проведения	Результат	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества				
1	Мотивационные мероприятия по ознакомлению с идеей наставничества в современных условиях управления образовательной организацией педагогического коллектива	03-10. 2020	Принятие коллективом идеи необходимости наставничества, ознакомление его с целевой моделью наставничества, определение форм наставничества	директор, заместители директора
2	Административное совещание по апробации методологии (целевой модели) наставничества в МАОУ СОШ № 175	10. 2020	Назначение кураторов приказом директора. Организация рабочих групп и распределение зон ответственности Определение форм наставничества	директор
3	Деятельность рабочей группы по формированию пакета нормативно-правовых документов	10. 2020	Положение о наставничестве; Программа наставничества; Дорожная карта; Приказы	заместители директора
4	Заседание предметных кафедр «Программа наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность общеобразовательным программам»	До 11. 2020	Повышение компетентности педагогов о целях, задачах, формах наставничества,	заместители директора, руководители предметных кафедр
5	Прохождение административной командой курсов повышения квалификации по вопросам организационно-методических условий внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации	11-12. 2020	Развитие актуальных профессиональных компетенций у членов административной команды	заместители директора
6	Создание страницы «Наставничество» на сайте организации. Информирование родительской общественности и обучающихся о планируемой реализации программы наставничества	11. 2020	Информационно-методическое сопровождение реализации программы наставничества	куратор проекта, администратор сайта

7	Создание банка методических и диагностических материалов по проблемам наставничества	11-12. 2020	Комплекс материалов для формирования базы наставников и наставляемых, обучения наставников, проведения промежуточного и итогового контроля	куратор проекта
---	--	-------------	--	-----------------

№	Мероприятие	Сроки проведения	Результат	Ответственные
Формирование базы наставляемых и наставников				
8	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества, среди обучающихся; формирование списка обучающихся и педагогов для предложения им стать наставляемыми.	11.2020	Перечень потенциальных наставников и наставляемых. Начало сбора согласий на обработку персональных данных	заместители директора, кураторы
9	Анализ полученных запросов от наставляемых (от 14 лет) и родителей (до 14 лет).	10. 2020	Формирование базы наставляемых.	заместители директора, кураторы
10	Проведение собеседования с наставниками	11. 2020	Отбор/выдвижение наставников; Приказ об утверждении реестра наставников, по утверждению сформированных баз наставников и наставляемых	директор
11	Разработка плана обучения наставников	11.2020 ежегодно корректировка	План обучения наставников Комплект памяток, сценариев встреч, рабочих тетради и пр.	куратор проекта
12	Обучение наставников (цикл еженедельных встреч с целью освоения коммуникативных техник, коучинговых инструментов для работы с наставляемыми, обучение приемам определения проблем наставляемого и т. д.)	12.2020 ежегодно корректировка	Повышение компетентности наставников	куратор проекта
Формирование наставнических пар / групп				

13	Формирование наставнических пар на основе базы наставников и наставляемых, запросов обучающихся (по проектной деятельности), анализа качества наставляемых и наставников и запросов наставляемых для пар учитель-учитель, на основе полученных от наставляемых запросов и данных от третьих лиц (для пар ученик-ученик)	12. 2020 ежегодно, по запросу	Формирование пар/групп наставник/наставляемый	заместители директора, кураторы
14	Информирование участников о сложившихся парах/группах.	12. 2020 ежегодно, по запросу	Закрепление пар/групп приказом директора	директор
15	Круглый стол «Наставники и наставляемые: счастливого пути»	12. 2020 ежегодно, по запросу	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого (по направлениям работы пар)	заместители директора, кураторы

№	Мероприятие	Сроки проведения	Результат	Ответственные
Организация и осуществление работы наставнических пар / групп				
16	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	01. 2021, Ежегодно	Разработка плана наставничества и графика проведения встреч	заместители директора, кураторы
17	Проведение рабочей встречи с наставниками	01. 2021, ежегодно	Определение сроков сбора обратной связи от участников программы наставничества	заместители директора, кураторы
18	Регулярные встречи наставника и наставляемого	01-06.2021, ежегодно	Реализация плана наставничества	заместители директора, кураторы
19	Проведение консультаций для наставников	01-06.2021, по запросу, ежегодно	Оказание помощи наставникам	заместители директора, кураторы

20	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	01-06.2021, минимум 1 раз в месяц или по запросу ежегодно	Фиксация промежуточных результатов наставнического взаимодействия Обобщение опыта	заместители директора, кураторы
Завершение наставничества				
21	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	05. 2021, ежегодно	Проведение рефлексии	заместители директора, кураторы
22	Проведение итоговых диагностических мероприятий	05. 2021, ежегодно	Оценка участников по заданным параметрам	куратор, педагог-психолог
23	Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы, влияния программ на всех участников	05. 2021, ежегодно	Анализ результатов реализации программы наставничества	заместители директора, кураторы, наставники
24	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников «Наставник года», «Лучшая пара»	05. 2021, ежегодно	Анализ результатов реализации программы наставничества Информирование педагогического коллектива о результатах реализации программы наставничества. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности	директор, заместители директора, кураторы, наставники,
25	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, опыта в виде кейсов на сайте образовательной организации	05-08. 2021, ежегодно	Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров	куратор, заместитель директора, руководители предметных кафедр
26	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников	05-08. 2021, ежегодно	Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров	куратор, заместитель директора, руководители предметных кафедр
27	Анализ достигнутых результатов по итогам реализации программы	08.2024.	Определение перспектив дальнейшего развития наставничества, обновление программы	куратор, заместитель директора, руководители предметных кафедр