

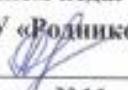
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«РОДНИКОВСКАЯ ШКОЛА-ГИМНАЗИЯ»
Симферопольского района Республики Крым
ОКПО 00833941; ОГРН 1159102031703; ИНН/КПП 9109010469/910901001; ОКУД0301001
ул. 40 лет Победы, 9, с. Родниково, Симферопольский район, РК, 297540
тел/факс 3(652)344-223, e-mail: school_simferopolsiy-rayon28@crimeaedu.ru

(МБОУ «Родниковская школа-гимназия»)

ПРИНЯТО

Решением педагогического совета

МБОУ «Родниковская школа-гимназия»

 А.А.Кислая

Протокол №11 от 30.08.2023 года

УТВЕРЖДЕНО

И.о.директора

МБОУ «Родниковская
школа-гимназия»

 Н.В.Чурсина

Пр. № 11 от 30.08.2023 года



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность в МБОУ «Родниковская школа-гимназия:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (в редакции распоряжений Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р, от 20 августа 2021 года № 2283-р) (пункт 33 основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста);
- письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 (методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях);
- приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 27.10.2022 №1667 «Об утверждении Положения о наставничестве педагогических работников в системе общего, дополнительного и среднего профессионального образования Республики Крым»;
- приказом управления образования от 31.10.2022 №912 « Об утверждении Положения о наставничестве педагогических работников в системе дошкольного, общего образования и дополнительного образования и Положения о молодом специалисте в системе дошкольного, общего и дополнительного образования Симферопольского района»
- приказом управления образования от 30.12.2022 №1142 «Об утверждении Программы наставничества в системе дошкольного, общего и дополнительного образования Симферопольского района»

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

Целью реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в системе дошкольного, общего и дополнительного образования Симферопольского района.

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;

- разработка и реализация моделей наставничества в системе дошкольного, общего и дополнительного образования Симферопольского района;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение психологического климата в образовательных организациях внутри педагогических коллективов, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогических коллективах на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к работе и саморазвитию педагогов;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

В Программе используются следующие понятия и термины.

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 или группы, 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, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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.

Куратор – специалист, отвечающая за организацию Программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в МБОУ «Родниковская школа-гимназия»

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

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

2. Структура управления реализацией Программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Образовательные организации	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. Разработка целевой модели наставничества. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества	сентябрь 2023
Куратор Программы	Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества	Август-сентябрь 2023
Наставники	Разработка и реализация индивидуальных планов развития. Реализация формы наставничества «Учитель – ууучительучитель».	В течение всего периода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	В течение всего периода

3. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	Создание благоприятных условий для запуска Программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.	Дорожная карта реализации наставничества

	Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы	
Формирование базы наставляемых	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация хода наставнической Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Публичное подведение итогов и популяризация практик. Подведение итогов Программы	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников

4. Кадровые условия реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – специалист, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

Наставник – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется куратором, педагогами, классными руководителями и иными сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

молодых специалистов;
находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

База наставников формируется из:

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

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательных организаций.

5. Форма наставничества в МБОУ «Родниковская школа-гимназия»

Исходя из образовательных потребностей в системе дошкольного, общего и дополнительного образования Симферопольского района Программа предусматривает форму наставничества: «Учитель – учитель»

5.1. Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат:

Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.

Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

Улучшение психологического климата в школе.

Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.

Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов,	Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися,

<p>ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</p>	<p>другими педагогами, родителями.</p> <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
---	---

Формы 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 предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Методический совет
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучающий семинар
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Методический совет
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы

6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.

Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Этап 1.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Цели мониторинга:

Оценка качества реализуемой Программы наставничества.

Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;

контроль хода Программы наставничества;

описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

определение условий эффективной Программы наставничества;

контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

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. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения

качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга можно:

определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

7. Критерии эффективности работы наставника

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации.

8. 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, муниципальном уровне.
Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
Проведение школьного, муниципального конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайтах образовательных организаций.
Создание на сайтах методической копилки с программами наставничества.
Награждение грамотами «Лучший наставник».

Дорожная карта (план мероприятий)

По внедрению и реализации Программы наставничества в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Родниковская школа-гимназия»

№	Наименование этапов	содержание деятельности и план мероприятий.	сроки	ответственный	Ожидаемый результат
1	Подготовка условий для реализации системы наставничества.	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов школы: - Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников и Программы наставничества в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Родниковская школа-	Август – сентябрь 2023	Директор	Приняты ЛНА

		гимназия» - Приказ «Об организации наставничества молодых педагогов и закреплении наставнических пар в МБОУ «Родниковская школа-гимназия» на 2023/ 2024 учебный год» с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью -Подготовка персонализированных программа наставничества		ЗДУВР Педагог-наставник	
2.	формирование банка наставляем	1)сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества 3)Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы 4)формирование банка данных наставляемых	Ежегодно Август – сентябрь	ЗДУВР	Собрана информация: Определены запросы наставляемых и ресурсы наставников. Сформирована база наставляемых, получены согласия на сбор и обработку персональных данных.
3	формирование банка наставников	1)проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах, наставничества. 2)формирование банка данных наставников, сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Ежегодно Август – сентябрь	ЗДУВР	Проведено анкетирование, Проведены собеседования с наставниками Сформирована база наставников, получены согласия на сбор и обработку Персональных данных.
4.	отбор и обучение	1)анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/ группы педагогов. 2)обучение наставников для работы с наставляемыми: подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; Проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников. «установочные сессии» наставников.	Ежегодно Сентябрь (по запросу в течение года)	ЗДУВР Педагог-психолог	Привлечены эксперты, Сформированы группы наставников для обучения, проведены занятия, подготовлен методический материал, оказаны индивидуальные консультации
5.	Организация и осуществление	- Формирование наставнических пар/групп.	Ежегодно октябрь	ЗДУВР	Сформированы наставнические

	работы, наставничество их пар.	- Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. - Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.	(по запросу в течение года)	Наставническая пара Педагог-психолог	пары/группы. Разработаны и утверждены программы наставничества
6	завершении персонализированных программа наставничества	- Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование); - Проведение педагогического совета или семинара. -Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; -пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.	Ежегодно апрель-май	ЗДУВР, Руководители ШМО	Мониторинг пройден, проведен анализ анкетирования. Протокол педагогического совета, создан реестр потенциальных наставников из числа педагогов ОО
7	информационная поддержка системы наставничества.	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайтах образовательных организаций и социальных сетях	в течение учебного года	ЗДУВР, Ответственный за сайт	Материалы размещены на сайте школы, социальной сети ВК

Пронумеровано, прошнуровано

И. о. директора МБОУ «Родниковская школа-гимназия»

И. о. директора МБОУ «Родниковская школа-гимназия»

Н.В. Чурсина

