

УТВЕРЖДЕНА
приказом МАОУ «СОШ № 2»
от 31.08.2021 № 472

**Программа развития
системы наставничества
в МАОУ «СОШ № 2»**

Пояснительная записка

Создание программы развития системы наставничества в МАОУ «СОШ № 2» (далее – программа) продиктовано требованием настоящего 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 необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших педагогов в образовательную организацию – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики МАОУ «СОШ № 2».

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с введением профессионального стандарта педагога и новых ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности.

Решению стратегических задач кадровой политики МАОУ «СОШ № 2» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и карьерному росту. В системе наставничества должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку администрации школы, опытного педагога-наставника, готовых оказать ему адресную практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Программа включает в себя две модели взаимодействия между субъектами:

1) «горизонтальная» модель – «учитель-учитель» - взаимодействие, взаимообучение (дистрибутивное) и обмен опытом между педагогическими работниками;

2) «вертикальная» модель – взаимодействие между МАОУ «СОШ № 2», Управлением образования Администрации Колпашевского района, Департаментом общего образования Томской области, ТОИПКРО, другими образовательными организациями, реализующими программы дополнительного профессионального образования.

Основная ценностно-смысловая идея программы: внедрение наставничества как эффективной формы повышения профессионального мастерства педагогических работников с использованием современных образовательных технологий и информационных ресурсов.

Программа ориентирована на совершенствование наставнической деятельности нашей школы в отношении нескольких категорий педагогических сотрудников:

1) молодые специалисты (от 0 до 3 лет) без опыта работы, пришедшие в школу сразу после завершения обучения в организациях высшего и (или) среднего профессионального образования;

2) педагогические работники независимо от возраста и стажа при освоении новых должностных обязанностей либо новых технологий, форм, методов обучения, подготовке к профессиональным конкурсам и т.п.;

3) педагогические работники независимо от возраста и стажа при переходе из одной школы в другую.

В организации наставнической деятельности наблюдаются следующие элементы модели наставничества педагогических работников.

Элементы модели	Определение	Цель
Адаптация	Процесс включения новых педагогов в образовательный процесс	Облегчение вхождения молодых специалистов, вновь прибывших педагогов в профессиональную деятельность; погружение их в корпоративную культуру и процессы школы.
Обучение	Процесс освоения новых знаний, навыков и компетенций.	Раскрытие потенциала работающих педагогов и их дальнейшее личностное и профессиональное развитие (при переходе на новую должность, освоении новых программ, технологий, методов обучения, функциональных должностных обязанностей). Педагоги должны освоить новые (дополнительные) знания, навыки и компетенции, необходимые для работы в соответствии с введением новых профессиональных стандартов и требований, изменением должностных обязанностей.
Сопровождение	Процесс улучшения количественных и/или качественных характеристик умений, знаний и компетенций в специфической профессиональной области. Использование уже приобретенных знаний, умений и компетенций в специфической профессиональной ситуации или со специфической профессиональной целью. Консультирование, тьюторство и контроль.	Преодоление разрыва между обучением и достижением профессионального результата; создание условий для успешного и эффективного включения педагога в действующую систему работы школы, придавая этой системе новое качество, новый вектор развития.

Формы наставничества

Формы наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество «один на один», индивидуальное	Педагогический работник школы, который помогает другому педагогическому работнику успешно овладеть профессиональными знаниями, умениями, навыками, приобрести дополнительный профессиональный опыт, освоить новые профессиональные компетенции, устранить имеющиеся образовательные дефициты и сформировать мотивацию к самореализации и самосовершенствованию.	В центре внимания – профессиональное развитие конкретного наставляемого с учетом его потребностей и дефицитов. Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, оказывает методическую помощь и сопровождение, даёт конструктивную обратную связь и советы, как достичь профессионального успеха. Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его наставляемый способен к дальнейшему профессиональному развитию. Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции.

Групповое наставничество	Взаимодействие нескольких наставляемых с более опытными коллегами («Круги наставничества»).	Группа наставников советует наставляемым, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей. Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации.
Флэш-наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения.	Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику. Флэш-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале. Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения конкретных советов, освоения конкретных методов, приемов, технологий, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов.
Сетевое наставничество	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества.	Сетевое наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников. Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами.
Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста или с меньшим стажем становится наставником опытного педагога по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями педагогов. Становится особенно актуальным в связи с внедрением цифровой образовательной среды. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.
Виртуальное/цифровое наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн.	Педагогический работник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется. Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами школы, муниципалитета и даже региона. Виртуальное наставничество обеспечивает профессиональную поддержку и передачу актуальных профессиональных знаний, направленных на устранение возникших дефицитов.

**Рольевые модели в рамках форм наставничества,
реализуемые в МАОУ «СОШ № 2»**

«опытный учитель (педагог) – молодой специалист и(или) вновь принятый педагог»	классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом и(или) вновь принятым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» «классный руководитель – классный руководитель»	конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
«педагог-новатор – консервативный педагог»	более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
«опытный предметник – неопытный предметник»	опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.);
«работодатель – студент»	помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала, повышение уровня профессиональной подготовки, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, развитие интереса к трудовой деятельности;
«работодатель – потенциальный работник»	профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Программа является универсальной моделью построения отношений внутри школы, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, для раскрытия потенциала и возможностей саморазвития.

Цель программы: совершенствование системы наставничества как эффективного механизма роста профессионального мастерства педагогических работников для обеспечения повышения качества образования в МАОУ «СОШ № 2».

Задачи:

1)совершенствовать систему наставничества для эффективного сопровождения молодых специалистов, вновь принятых сотрудников в процессе адаптации, получения основных профессиональных навыков, развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них профессиональных задачи;

2)внедрить в образовательную систему школы современные эффективные формы взаимодействия между педагогическими работниками обмена профессиональным опытом, использования цифровых образовательных ресурсов;

3)разработать локальные нормативные документы по внедрению и поддержке программы развития системы наставничества и обеспечение методического сопровождения процесса её реализации;

4)организовать участие в мониторинге нормативных, профессиональных и методических дефицитов педагогическими работниками школы, нуждающихся в наставничестве, с последующей реализацией адресных мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических и управленческих работников посредством обеспечения доступности качественного дополнительного профессионального образования, направленного на ликвидацию выявленных (предметных и методических) дефицитов, в том числе через диссеминацию знаний и компетенций от наставников к наставляемым..

Ожидаемые результаты:

1. Разработка программы по развитию системы наставничества МАОУ «СОШ № 2».
2. Участие в ежегодном мониторинге эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации.
3. Участие в апробации региональной методики и критериев оценки эффективности системы наставничества в школе
4. Систематическое обновление раздела «Наставничество молодых и вновь принятых педагогов» на сайте ОО.
5. Формирование информационной базы наставников в соответствии с актуальными профессиональными дефицитами и дальнейшее систематическое обновление, актуализация данных по мере поступления.
6. Участие в мероприятиях по актуальным вопросам в области наставничества.
7. Участие в целевых программах дополнительного профессионального образования для педагогов-наставников по развитию системы наставничества с учетом современных требований и результатов ежегодных мониторингов эффективности системы наставничества.
8. Участие педагогических работников в профессиональных педагогических конкурсах для наставников.

**Критерии эффективности программы развития наставничества
в МАОУ «СОШ № 2»**

№	Критерий	Показатели	Способ оценки	Шкала оценки
1.	Наличие программы по развитию системы наставничества	Наличие программы по развитию наставничества в МАОУ «СОШ № 2»	Отчёт, ответ на запрос	Имеется/отсутствует
2.	Наличие условий для устранения профессиональных, личностных дефицитов у всех категорий педагогических работников	Наличие и доступность возможностей для ликвидации образовательных, личностных, профессиональных дефицитов на уровне образовательной организации	Анкетирование педагогических работников	Имеется, доступно Имеется, недоступно Не имеется, недоступно
3.	Наличие эффективной системы мотивации педагогических работников к наставничеству	Наличие системы материальной мотивации Наличие системы нематериальной мотивации	Анкетирование педагогических работников	Имеется, эффективна Имеется, неэффективна Не имеется
4.	Закрепляемость молодых учителей в школе. Сравнительный анализ на уровне ОО.	Соотношение количества принятых молодых педагогов в образовательную организацию и количество молодых педагогов, отработавших в этой организации 3 - 5 лет. Соотношение количества молодых специалистов, педагогов, со стажем работы в организации до 3-х лет и общего количества педагогов	АИС «Паспорт школы»	100-80 % 79-60 % 59-40 % 39 % и ниже
5.	Участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах на уровне ОО, муниципалитета, региона	Соотношение количества молодых педагогов и количества участников в профессиональных конкурсах	АИС «Паспорт школы»	100-80 % 79-60 % 59-40 % 39 % и ниже
6.	Распространение опыта наставничества и непрерыв-	Представление опыта работы педагогами-наставниками на образовательных событиях по	АИС «Паспорт школы»	Количество участников, публикаций, вы-

	ность повышения квалификации учителя-наставника	распространению педагогического опыта		ступлений
7.	Динамика образовательных результатов обучающихся в классах у наставляемого, рассчитанная на основании результатов обучения (в том числе уровень сформированности функциональной грамотности обучающихся)	Анализ динамики образовательных результатов обучающихся у наставляемого на протяжении периода работы наставника	Отчёт, ответ на запрос	Положительная динамика, стабильные результаты, отрицательная динамика
8.	Оказание методической поддержки педагогов в вопросах формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся	Организация работы тьюторов по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся	АИС «Паспорт школы	Имеется/отсутствует
9	Создание банка эффективных практик формирования функциональной грамотности обучающихся	Наличие разработанных и (или) апробированных учебных заданий практико-ориентированного характера по формированию функциональной грамотности обучающихся, описания опыта применения педагогических технологий, способов и приемов работы по формированию функциональной грамотности, технологические карты уроков, на которых ведется работа по формированию функциональной грамотности	Ответ на запрос	Имеется/отсутствует

Глоссарий:

Наставничество – система передачи знаний, навыков и умений, профессионального опыта, методическая поддержка, трансляция корпоративных ценностей образовательной организации одним педагогическим работником, наставником, другому педагогическому работнику, наставляемому, для преодоления имеющихся профессиональных дефицитов.

Наставник – педагогический работник, сотрудник образовательной организации, который помогает другому педагогическому работнику успешно овладеть профессиональными знаниями, умениями, навыками, приобрести дополнительный профессиональный опыт, освоить новые профессиональные компетенции, устранить имеющиеся образовательные дефициты и сформировать мотивацию к самореализации и самосовершенствованию.

Наставляемый – педагогический работник, испытывающий дефицит знаний, опыта и ресурсов, нуждающийся в мотивирующей, обучающей среде, методической поддержке и сопровождении для устранения своих профессиональных потребностей (дефицитов) и развития новых профессиональных навыков и компетенций.

Целевая модель наставничества – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации региональной целевой программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Томской области.

Дорожная карта по реализации программы развития системы наставничества в МАОУ «СОШ №2» (2021 - 2024 г.г.)

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации ¹	Форма представления результата	Сроки	Ответственные
Реализация и актуализация локальных нормативных и организационно-методических документов по развитию системы наставничества в МАОУ «СОШ №2»					
1	Разработка дорожной карты и программы по развитию системы наставничества в МАОУ «СОШ №2»	август 2021 года	наличие дорожной карты и программы	август 2021 года	заместитель директора.
2	Создание, наполнение и обновление раздела «Наставничество молодых и вновь принятых педагогов» на сайте школы	август 2021 года	наличие раздела на сайте с содержательным наполнением	в период реализации программы	заместитель директора.
3	Разработка пакета локальных нормативных актов по развитию системы наставничества (по необходимости)	2020 г.-1; 2021 г.-1; 2022 г.-1; 2023 г.-1; 2024 г.-1.	наличие пакета локальных актов, методических рекомендаций по развитию системы наставничества	2021-2024 гг	заместитель директора.
4	Участие в мониторинге наличия пакета локальных нормативных актов (по запросу)	2020 г.-1; 2021 г.-1; 2022 г.-1; 2023 г.-1; 2024 г.-1.	наличие пакета локальных нормативных актов	по запросу	заместитель директора, педагоги-наставники.
5	Участие в ежегодном мониторинге эффективности системы наставничества на основе разработанных критериев	2020 г.-1; 2021 г.-1; 2022 г.-1; 2023 г.-1; 2024 г.-1.	-	ежегодно	заместитель директора.
6	Актуализация программы развития системы наставничества в направлении повышения профессионального уровня учителей по вопросам формирования функциональной грамотности обучающихся	январь 2022 года	наличие актуализированной программы и дорожной карты	в период реализации программы	заместитель директора.

7	Внесение изменений в планы деятельности педагогов-наставников по сопровождению молодых специалистов или вновь принятых педагогов, индивидуальные планы развития молодых специалистов или вновь принятых педагогов в части организации работы по повышению профессионального уровня учителей по вопросам формирования функциональной грамотности обучающихся	февраль 2022 года	наличие актуализированных планов деятельности педагогов-наставников по сопровождению молодых специалистов или вновь принятых педагогов, индивидуальных планов развития молодых специалистов или вновь принятых педагогов	в период реализации программы	педагоги-наставники, молодые специалисты или вновь принятые педагоги.
Создание информационно-коммуникативного пространства для развития системы наставничества					
6	Участие в образовательных мероприятиях по актуальным вопросам в области наставничества	постоянно	информационная справка	постоянно	заместитель директора, педагоги-наставники.
Формирование комплексного подхода к модернизации системы повышения профессионального уровня педагогов-наставников по развитию системы наставничества и устранению их профессиональных дефицитов					
7	Участие в целевых программах дополнительного профессионального образования для педагогов-наставников по развитию системы наставничества с учетом современных требований и результатов ежегодных мониторингов эффективности системы наставничества	2023 год	информационная справка	-	заместитель директора, педагоги-наставники.
8	Участие педагогических работников в профессиональных педагогических конкурсах для наставников	в период реализации программы	наличие участников профессиональных конкурсов от школы	в период реализации программы	заместитель директора, педагоги-наставники.