

Принято Педагогическим советом
МБОУ «Весьегонская СОШ»
Протокол № 2
от 27.09.2024г

Утверждено приказом №39
от 27.09.2024г
Директор МБОУ «Весьегонская СОШ»
Ковалец Ю.А.



Программа наставничества в МБОУ «Весьегонская СОШ»

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Министерства образования Тверской области от 15.12.2022 №1285/ПК «О целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Тверской области»;
- Уставом МБОУ «Весьегонская СОШ»

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных 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 разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ «Весьегонская СОШ»

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения Программы;
- разработка и реализация модели наставничества в МБОУ «Весьегонская СОШ».
- реализация кадровой политики, в том числе привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества в школе;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе 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;
- снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные;

Принято Педагогическим советом
МБОУ «Весьегонская СОШ»
Протокол № ____
от « ____ » _____ 2024 г.

Утверждено приказом № ____
от « ____ » _____ 2024 г.
Директор МБОУ «Весьегонская СОШ»
_____ Ковалец Ю.А.

Программа наставничества в МБОУ «Весьегонская СОШ»

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Министерства образования Тверской области от 15.12.2022 №1285/ПК «О целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Тверской области»;
- Уставом МБОУ «Весьегонская СОШ»

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных 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 разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ «Весьегонская СОШ»

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения Программы;
- разработка и реализация модели наставничества в МБОУ «Весьегонская СОШ».
- реализация кадровой политики, в том числе привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества в школе;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе 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;
- снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные;

2. Структура управления реализацией Программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. 2. Разработка целевой модели наставничества. 3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. 5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества 	Август – сентябрь
Куратор	<ol style="list-style-type: none"> 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 реализации программы наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 6. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества 	В течение всего периода
Наставники	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития. 2. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель». 	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	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы	Формирование базы из числа педагогов,	Формирование базы

наставляемых	заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;	наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми 	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками Программа обучения
Формирование наставнических пар	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. 2. Внесение сложившихся пар в базу куратора 	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация хода Программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. Работа в каждой паре 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары. 2. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 3. Подведение итогов реализации Программы 	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников

4. Кадровые условия реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

Наставник – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного 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 директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов.

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

- молодые специалисты;

База наставников формируется из педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

5. Формы наставничества в МБОУ «Весьегонская СОШ»

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Весьегонская СОШ», 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:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в школе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин, склонный к активной общественной работе, лояльный участник	Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями;

педагогического и школьного сообществ, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией	
--	--

Форсы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы

Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет
Отбор наставников из числа активных 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	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

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, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. 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 «наставник – наставляемый».

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. 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 реализации Программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- 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.

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в профессиональной деятельности.

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 в организации	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:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников;

- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

7. Дорожная карта внедрения Программы наставничества в МБОУ «Весьегонская СОШ»

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества	Август	Директор, заместитель директора по УВР
2	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы	Сентябрь	Куратор программы, руководители ШМО
3	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых	Сентябрь	Куратор программы, педагог-психолог
4	Анализ результатов, полученных от наставляемых. Формирование базы наставляемых	Сентябрь	Куратор программы
5	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Сентябрь	Куратор программы, руководители ШМО
6	Оценка результатов участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь	Куратор программы, руководители ШМО
7	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Сентябрь	Куратор программы, руководители ШМО
8	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых	Сентябрь	Куратор программы
9	Формирование базы наставников	Сентябрь	Куратор программы
10	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь	Куратор программы
11	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Октябрь	Куратор программы
12	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Сентябрь	Куратор программы
13	Обучение наставников	Сентябрь	Куратор программы
14	Организация встречи наставников и наставляемых	Сентябрь	Куратор программы

15	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения встречи	Сентябрь	Куратор программы
16	Анализ анкет встречи и соеднение наставников и наставляемых в пары	Сентябрь	Куратор программы
17	Информирование участников о сложившихся парах. Закрепление пар приказом руководителя образовательной организации	Сентябрь	Куратор программы
18	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Сентябрь	Куратор программы, наставники
19	Проведение второй пробной рабочей встречи наставника и наставляемого	Сентябрь	Куратор программы, наставники
20	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым	Сентябрь	Куратор программы, наставники
21	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Октябрь – май	Наставники
22	Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества	Май	Куратор программы
23	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май	Наставники
25	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества	Май	Куратор программы
26	Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества	Июнь	Куратор программы
27	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного, этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Июнь	Куратор программы
28	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества	Июнь	Куратор программы
29	Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь	Куратор программы