*Приложение №1 к приказу от 09.01.2023 №2*

**Муниципальное общеобразовательное учреждение Некоузская средняя общеобразовательная школа**

**ПРОГРАММА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МОУ НЕКОУЗСКОЙ СОШ**

**1. Пояснительная записка**

Настоящая целевая модель наставничества МОУ Некоузской СОШ , осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения педагогов разных уровней образования и молодых специалистов МОУ Некоузской СОШ.

***Задачи внедрения наставничества:***

• улучшение показателей в школе в образовательной, воспитательной, социокультурной и спортивной сферах;

• раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

• создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

• создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

***Понятия и термины, используемые в Программе***

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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.

Координатор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

**2. Нормативные основы целевой модели наставничества** Федеральный уровень

 [Распоряжение М](https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/)инпросвещения России от 25.12.2019 N 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»

 [Методические рекомендации п](http://ioc.rybadm.ru/news/nastavnik/met_rekomen.pdf)о 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.

 [Методические рекомендации п](http://ioc.rybadm.ru/news/nastavnik/met_rekomen_met.pdf)о разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Региональный уровень

[Приказ Д](http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/7601202208040006)епартамента образования Ярославской области № 36-нп от 29.07.2022 об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Ярославской области.

**3. Задачи целевой модели наставничества МОУ Некоузской СОШ**

1.разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели, программ наставничества;

2.реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

3.оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагогического работника к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

4. инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

5. осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

6. проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ

наставничества в школе;

7. обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства, формирования и развития профессиональных знаний педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

8. ускорение процесса профессионального становления и развития педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество.

**4. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1.Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагогического работника к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.

2.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

3.Осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

4.Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

5.Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства, формирования и развития профессиональных знаний педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

6.Ускорение процесса профессионального становления и развития педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество.

**5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества**

Уровни структуры Департамент

образования Ярославской области

Отдел образования АдминистрацииНекоузского муниципального района

Образовательная организация

Координатор

Направления деятельности

Осуществление государственного управление в сфере образования. Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально- техническое обеспечение программ наставничества.

Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.

Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества.

Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.

Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений

культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. Реализация программ наставничества.

Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. 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. Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.

 Реализация наставнического цикла

09.01.23 – 30.05.2023 с возможностью пролонгации

**6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

В Целевой модели наставничества в МОУ Некоузской СОШ выделяются 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.

1.Наставник (куратор) – 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.

2.Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации, организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу координатора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется координатором.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников педагогических работников.

**7. Этапыреализациицелевоймодели наставничества вМОУ Некоузской СОШ**

**Этап** **Мероприятия** **Содержание деятельности** **Сроки** **Ответственные**

Изучение и Изучение нормативных документов систематизация федерального, регионального и имеющихся материалов муниципального уровня.

по проблеме наставничества.

Подготовительный

Август, 2022 г.

Бесперстова В.А., директор школы, Курочкина И.В.,зам. директора школы

Подготовка нормативной базы реализации системы наставничества в МОУ Некоузской СОШ

Разработка и утверждение Положения о Август, программе наставничества

 МОУ Некоузской 2022 г. СОШ, Программы целевой

модели наставничества МОУ Некоузской СОШ. Разработка и утверждение Дорожной карты по внедрению целевой модели наставничества.

 Бесперстова В.А., директор школы, зам.директора школы

Сбор данных о наставниках

Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих

Сентябрь

2022 г.,

принять участие в программе наставничества.

Основной

Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.

Формирование базы данных педагогов-наставников.

Сбор данных о наставляемых

Проведение анкетирования среди педагогов, имеющих стаж работы менее 3-х лет и других специалистов.

Сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы. Формирование базы данных наставляемых педагогов. Выбор форм и программ наставничества.

Сентябрь

2022 г.

 зам.директора

Выбор форм и программ наставничества, формирование наставнических пар

Проведение административного совещания по вопросам реализации системы наставничества. Издание приказа о внедрении целевой модели наставничества в МОУ Некоузской СОШ.

Январь ,

2023 г.

Бесперстова В.А.., директор школы

Организация и осуществление работы наставнических пар.

Размещение на сайте ОО информации

Разработка персонализированных программ наставничества

для каждой группы.

Проведение встреч в рамках программы наставничества с наставником инаставляемым. Посещение уроков у наставляемого.

Посещение уроков наставника.

Анализ наставником средств обучения наставляемых. Совместная подготовка наставника и наставляемого к методическим мероприятиям (заседание методического объединения, конкурс профессионального мастерства).

Организация координатором методических мероприятий для наставляемых (семинары, посещение открытых уроков и занятий, мастер-классы, коллективный анализ посещенных мероприятий). Анализ поставленных задач. Размещение анонсов и

отчетов о мероприятиях образовательной организации по направлению наставничества.

В течение года

В течение года

 Заместители директора по УВР

Галашина О.А., Курочкина И.В. зам.директора

Подведение итогов

Заключительный

Анкетирование наставляемых и Май 2023 наставников.

Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.

Освещение итогов работы перед педагогическим коллективом и администрацией школы.

 зам.директора

**8. Форма наставничества в МОУ Некоузской СОШ**

Для организации наставничества в МОУ Некоузской СОШ функционирует клуб «Молодой учитель». Клубом реализуется кураторская методика.

В основу методики положены следующие принципы:

- сотрудничество, которое является полезным для взаимодействующих;

- наглядность, которая возникает при взаимном наблюдении уроков педагогами; - измеримость результатов наблюдения;

- структурированность совместной деятельности и развитие её в стороны усложнения.

В клубе функционируют пары молодых специалистов или педагогов, нуждающихся в наставлении.

Для эффективного взаимодействия пар назначается наставник (куратор). Функциями наставника (куратора) является обеспечение регулярности взаимопосещения уроков наставляемыми и их последующего обсуждения, а также планирование и оценка с точки зрения эффективности процесса взаимодействия.

Согласно данной методике в начале учебного года формируются пары из молодых специалистов, для каждой пары назначается наставник (куратор), что закрепляется приказом директора школы.

**Результат:**

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

2.Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого ипедагогического потенциала.

3.Улучшение психологического климата в образовательной организации.

 4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работе и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5.Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

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

**9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества** Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система

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, как изменяется взаимодействие наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенность 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, динамика образовательных результатов.

**10. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы групп«наставник-наставляемые».

Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**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 программы наставничества;

 определение условий эффективной программы наставничества;

 контроль показателей социального и профессионального благополучия. **Оформление результатов.**

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром, проводится координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

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.

**11. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участник**ов

 **Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:**

 мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;

 развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;

 качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;  динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-

личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. 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.

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1.Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2.Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка

 Качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3.Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования групп «наставник-наставляемые».

**12.** **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и региональном 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.

В целях поощрения наставника за осуществление наставничества предусматривается:

• награждение наставников благодарственными письмами образовательной организации; • предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании

предложений, касающихся развития организации; • материальное стимулирование наставника.