

Программа внедрения Целевой модели наставничества в МКОУ «Открытая (сменная) общеобразовательная школа № 14» г. Минусинска

Термины и определения, используемые в программе

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. 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.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая Целевая модель наставничества МКОУ «О(С)ОШ №14», осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Актуальность внедрения наставничества в образовательной организации

В национальном проекте «Образование» значимая роль отводится методологии наставничества и подчеркивается ее значимость в создании условий для воспитания гармонично развитой и социально - ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

В связи с этим почти во всех федеральных проектах, включенных в национальный проект «Образование», идет речь о необходимости создания методологии наставничества в ближайшее время и определены показатели: к 2024 году не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Социальный заказ на наставничество среди обучающихся обусловлен тем, что наставничество работает на такую глобальную задачу, как успешность в жизни, как преодоление жизненных трудностей. Наставничество помогает в решении ключевой задачи по достижению образовательных результатов в школе и способствует решению таких проблем:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

Среди основных проблем:

- невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация;
- коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие непринятия коллективом;

Таким образом, программа наставничества крайне необходима нашей образовательной организации.

Цель программы: разносторонняя поддержка молодых педагогов и обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи программы:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

2. Целевые группы реализации программы наставничества

Обучающиеся - наставляемые, Обучающиеся – наставники.

Педагоги – наставники, Педагоги - наставляемые

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества. Однако, исходя из образовательных потребностей школы, в данной целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Ученик – Ученик», «Учитель-Учитель»

Цель: разносторонняя поддержка молодых педагогов и обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- оказать помощь в реализации лидерского потенциала;
- помочь в улучшении образовательных результатов;
- содействовать развитию гибких навыков и метакомпетенций;
- оказывать помощь в адаптации к новым условиям среды.
- создавать комфортные условия и коммуникации внутри школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

- высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
- повышение успеваемости в школе;
- улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, коллектива школы в целом;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета.

Форма наставничества «**Ученик – ученик**».

Ролевые модели внутри формы "ученик - ученик" могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

взаимодействие "успевающий - неуспевающий" - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

взаимодействие "лидер - пассивный" - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

взаимодействие "равный - равному" - процесс, в котором происходит обмен навыками, взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Форма наставничества «**Педагог- Педагог**».

Ролевые модели внутри формы " Педагог- Педагог " могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника (наставников): взаимодействие "равный - равному" - процесс, в котором происходит обмен компетентностями, взаимодействие, совместная работа над повышением профессионального уровня, освоение новых компетентностей.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый	
Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.	Пассивный	Активный

Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, лидер класса или параллели	Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненный от коллектива.	Обучающийся, с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями в разработке или реализации собственных проектов.
---	--	--

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – Учитель»

Наставник	Наставляемый	
Активный педагог, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, высоким профессиональным уровнем, положительный опыт работы в данном школьном сообществе.	Молодой специалист	Новый член педагогического коллектива
Группа сменного состава: формирование и освоение компетентностей	Молодой специалист	Новый член педагогического коллектива
МО школы-партнера	Молодой специалист	

4. Имеющиеся и потенциальные ресурсы реализации программы наставничества

Ресурсы школьного сообщества.

Потенциальные ресурсы межведомственного взаимодействия.

Материально-технические ресурсы: классные спортивный зал, спортивная площадка, тренажерный зал, библиотека, школьный музей, компьютерный класс, актовый зал, сенсорная комната, электронные пособия и учебники, доступ в Интернет.

Кадровые ресурсы

Целевой модели наставничества определяются три главные роли:

1. 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.
2. 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.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла

5. Нормативные основы реализации программы

- Положение о наставничестве
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества
- Целевая модель наставничества
- Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества
- Дорожная карта внедрения системы наставничества
- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».

6. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Ответственный	Направление деятельности	Контрольные сроки
---------------	--------------------------	-------------------

исполнитель		исполнения
Директор школы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества 2. Разработка целевой модели наставничества 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 	Июль-август 2020
Куратор программы наставничества	<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 исполнения программ наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества. 	На протяжении всего времени реализации целевой модели наставничества
Психолог	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ базы наставников и наставляемых. 2. Диагностическая и коррекционная работа с наставниками и наставляемыми. 	На протяжении всего времени реализации целевой модели наставничества
Наставники и наставляемые	<p>Реализация Форм наставничества:</p> <p>«Ученик-Ученик», «Учитель – Учитель»</p>	<p>На Период реализации</p> <p>целевой модели наставничества</p>

7. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.

2. Повышение качества успеваемости обучающихся и освоения новых педагогических компетентностей в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных профессиональных,

творческих и образовательных проектов.

5.Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета.

