



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ

«РУКОВОДИТЕЛЬ - ПЕДАГОГ»

групповое наставничество

на 2024-2025 учебный год

3 группа

Тема наставничества:

«Освоение кураторской методики»

г. Сургут, 2024

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ
«РУКОВОДИТЕЛЬ - ПЕДАГОГ»**

| | |
|---|---|
| <p style="text-align: center;"><i>Пояснительная записка</i></p> | <p>В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой мышления, целеполагания и действия, вызовами со стороны экономического сектора. Важность гармоничного и системного преобразования образовательной и социокультурной сфер отражена в национальном проекте «Образование», в котором обозначены две ключевые цели:</p> <ul style="list-style-type: none">- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского;- воспитание развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. <p>Эти цели возможно реализовать только при создании системы поддержки и развития навыков, талантов и общекультурных и общепрофессиональных компетенций. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.</p> <p>Наиболее эффективная стратегии, отвечающая вышеназванным целям и задачам - применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка не только учащихся разных ступеней и форм обучения, но и педагогов.</p> <p>Исследования наставничества в России показывают, что многие организации, как образовательные, так и бизнес, рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы. Они выдвигаются на первый план задачу развивать у обучающихся и сотрудников не только способности адекватно манипулировать полученными благодаря образованию знаниями, умениями и навыками, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции - т.е. метакомпетенцию. Вследствие этого меняются и сами модели наставничества: расширяется возможный состав</p> |
|---|---|

| | |
|--|---|
| | <p>участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем.</p> <p>Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и</p> |
| <p><i>Нормативные основы.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> - Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, - Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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», - Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по 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»), - Положение о наставничестве в МБОУ СОШ №10; - «Дорожная карта» по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ №10 |
| <p><i>Цели и задачи</i></p> | <p>Цель: успешное формирование у педагога осознанного подхода к реализации личностного потенциала. Поставленная цель реализуется посредством решения следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> - помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; - развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; - повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога; - восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путем использования внешних контуров. |

| | |
|--|--|
| <p>Форма наставничества</p> | <p>Форма наставничества: «работодатель - учитель». Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения целевой модели наставничества. Руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника.</p> |
| <p>Риски внедрения целевой модели и пути их минимизации</p> | <p>1. Отсутствие у педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста. Возможные мероприятия по минимизации риска:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества; расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.; - участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т. п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников; - рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества. <p>2. Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.</p> <ul style="list-style-type: none"> - планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников; использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных; психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых; - выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры. |

| | |
|--|---|
| <p><i>Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> -разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений; -создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик; -создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества; -повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности; -повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач; -построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности. |
| <p><i>Участники программы</i></p> | <p>Наставник - консультант. Руководитель ОУ, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу педагога, группы педагогов.</p> <p>Наставляемый. Учитель, желающий повысить уровень профессиональной компетенции.</p> |

План реализации программы

| | | | |
|-----|--|---------------|---|
| 1. | Организация групповой встречи руководителя и наставляемых. Анкетирование после завершения групповой | Октябрь 2024г | Изучение предпочтений наставников и наставляемых |
| 2. | Анализ анкет групповой встречи объединение и наставляемых в группы | Октябрь 2024 | Формирование пар/групп наставник- наставляемый |
| 3. | Информирование участников о сложившихся группах. | Октябрь 2024 | Закрепление групп приказом директора школы |
| 4. | Круглый стол «Наставники и наставляемые: начало пути» | Октябрь 2024 | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемых |
| 5. | Обеспечение психологического сопровождения наставляемым | Октябрь 2024 | При возникновении проблем |
| 6. | Проведение встречи планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником (руководителем) и наставляемым | Октябрь 2024 | Разработка плана наставничества и графика проведения встреч |
| 7. | Регулярные встречи наставника и наставляемого | постоянно | Реализация плана наставничества |
| 8. | Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | постоянно | Фиксация промежуточных результатов наставнического взаимодействия |
| 9. | Проведение групповой заключительной встречи всех групп и наставника | Апрель 2025 | Проведение рефлексии |
| 10. | Проведение итоговых диагностических мероприятий | Апрель 2025 | Оценка участников по заданным параметрам |
| 11. | Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы, влияния программ на всех | Апрель 2025 | Анализ результатов реализации программы наставничества |
| 12. | Организация итоговой встречи наставника и наставляемых для обсуждения результатов мониторинга эффективности | Апрель 2025 | Определение перспектив дальнейшего участия в программе |
| 13. | Заседание методического совета «Результативность реализации программы наставничества» | Май 2025 | Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы |

| | | | |
|-----|---|----------|--|
| 14. | Анализ достигнутых результатов по итогам реализации программы | Май 2025 | Определение перспектив дальнейшего развития наставничества, обновление программы |
|-----|---|----------|--|