

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение гимназия №2
г. Асино (МАОУ гимназия №2)



УТВЕРЖДЕНО

директор гимназии МАОУ №2

Н.В. Седюкова Н.В. Седюкова

«12» ноября 2021 г.

Программа «Развитие наставничества в МАОУ гимназии №2 города Асино на 2020 - 2024 годы»

Создание программы «Развитие наставничества» продиктовано велением 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 нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

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.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, 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 деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Данная программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне МАОУ гимназии №2.

В программе используются следующие понятия:

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 муниципальной программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Асиновского района.

Программа включает в себя две модели взаимодействия между субъектами:

- **«горизонтальная» модель** - «учитель-учитель» - взаимодействие, взаимообучение (дистрибутивное) и обмен опытом между педагогическими работниками образовательных организаций начального, основного и среднего общего образования на уровне образовательной организации, муниципалитета, региона;
- **«вертикальная» модель** - взаимодействие между образовательной организацией, Управлением образования и методическими службами, Департаментом общего образования Томской области, ТОИПКРО (как оператора данной программы).

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

Потребность в наставничестве возникает у нескольких категорий педагогических сотрудников:

- молодые специалисты (от 0 до 3 лет) без опыта работы, пришедшие в образовательную организацию сразу после завершения обучения в организациях высшего, среднего и профессионального образования;
- 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.;
- работники независимо от возраста и стажа при переходе из одной образовательной организации в другую.

Из этого возникают элементы модели наставничества педагогических работников.

Элементы модели	Определение	Цели и задачи
Адаптация	Процесс включения новых сотрудников во внешние и внутренние процессы образовательной организации. Изменение поведения сотрудников в соответствии с требованиями среды.	Облегчить вхождение молодых специалистов, новых сотрудников, резервистов в должность. Применяется с целью их погружения в корпоративную культуру и процессы образовательной организации.
Обучение	Процесс освоения новых знаний, навыков и компетенций.	Использовать для раскрытия потенциала работающих сотрудников и их дальнейшего личностного и профессионального развития, например, при переходе на новую должность, освоении новых программ, технологий, методов обучения, функциональных должностных обязанностей или включении в кадровый резерв.

		Сотрудники 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 качественных характеристик умений, знаний и компетенций в специфической профессиональной области. Использование уже приобретённых знаний, умений и компетенций в специфической профессиональной ситуации или со специфической профессиональной целью. Консультирование, сопровождение и контроль.	Преодолеть разрыв между обучением и достижением профессионального результата. Создание условий для успешного и эффективного включения сотрудника в действующую систему работы образовательной организации, придавая этой системе новое качество, новый вектор развития.

Формы наставничества

Формы наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество «один на один», индивидуальное	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	В центре внимания - профессиональное развитие конкретного наставляемого с учетом его потребностей и дефицитов. Наставник передаёт 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 образовательной организации, муниципалитета и даже региона. Виртуальное наставничество обеспечивает профессиональную поддержку и передачу актуальных профессиональных знаний, направленных на устранение возникших дефицитов.
--	--	---

I. Данная муниципальная программа базируется на следующих документах:

1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»:

- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования;
- внедрение на уровнях основного общего и среднего общего образования новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлеченности в образовательный процесс;
- создание современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней;
- внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций;
- формирование системы профессиональных конкурсов в целях предоставления гражданам возможностей для профессионального и карьерного роста;
- создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов.

2. Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»:

Знаком отличия «За наставничество» награждаются лучшие наставники молодёжи из числа высококвалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций, врачей, работников культуры и деятелей искусства за личные заслуги на протяжении не менее пяти лет:

- в содействии молодым рабочим и специалистам, в том числе молодым представителям творческих профессий, в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, в их профессиональном становлении;
- в приобретении молодыми рабочими и специалистами опыта работы по специальности, формировании у них практических знаний и навыков;
- в оказании постоянной и эффективной помощи молодым рабочим и специалистам в совершенствовании форм и методов работы;
- в проведении действенной работы по воспитанию молодых рабочих и

специалистов, повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции.

3. Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденные Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р: п. 29.

4. Распоряжение Департамента общего образования Томской области №305-р от 13.04.2020 г. «Об утверждении региональной целевой программы развития системы наставничества в сфере общего образования Томской области.

5. Дорожная карта по реализации муниципальной программы Развитие наставничества в системе образования Асиновского района на 2020-2024 годы.

6. Приказ №191 от 20.10.2021 г. Об утверждении муниципальной программы Развитие наставничества в системе образования Асиновского района на 2020-2024 годы.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

II. Цель программы

Разработка и внедрение системы наставничества как эффективного механизма роста профессионального мастерства педагогических работников для обеспечения повышения качества общего образования в МАОУ гимназии №2 города Асино Томской области.

III. Задачи

1) Обеспечение в МАОУ гимназии №2 города Асино внедрения системы 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 профессиональные задачи.

2) Внедрение в образовательную систему в МАОУ гимназии №2 города Асино современных эффективных форм взаимодействия между педагогическими работниками обмена профессиональным опытом, использования цифровых образовательных ресурсов, предоставления равных возможностей каждой образовательной организации независимо от степени её удаленности.

3) Разработка нормативных документов по внедрению и поддержке программы развития системы наставничества и обеспечение методического сопровождения процесса реализации программы на уровне гимназии.

4) Мониторинг нормативных, профессиональных и методических дефицитов педагогическими работниками муниципалитета, нуждающихся в наставничестве, с последующей реализацией адресных мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических 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.

5) Создание и совершенствование системы сетевого наставничества с участием наставников из школы с высокими образовательными результатами, вузов, организаций дополнительного и среднего профессионального образования, путём внедрения и развития современных сетевых форм организации методической работы, в том числе

через региональные площадки.

б) Формирование профессионального информационно-коммуникативного пространства для активного взаимодействия и обмена опытом между педагогическими работниками района с целью распространения успешных практик в области наставничества.

IV. Ожидаемые результаты

1. Разработка программы по развитию системы наставничества - 2021 г.
2. Разработка нормативных документов по внедрению и развитию системы наставничества: 2022 г. - на уровне гимназии; с 2023 г. и далее - совершенствование нормативных документов.
3. Проведение ежегодного мониторинга эффективности системы наставничества на уровне гимназии на основе разработанных критериев.
4. Разработка программы по развитию системы наставничества и внедрение передовых образовательных практик.
5. Апробация региональной методики и критериев оценки эффективности системы наставничества на уровне гимназии
6. Использование разработанных на уровне региона методических рекомендаций по внедрению системы материального и нематериального стимулирования педагогических работников к активной деятельности в качестве наставников.
7. Размещение на сайте гимназии раздела «Наставничество».
8. Вовлечение педагогических работников гимназии в участие в профессиональных педагогических конкурсах для наставников на уровне муниципалитета и региона (в ежегодном региональном конкурсе «Лучшие практики наставничества»).
9. Организация и проведение профессиональных конкурсов для педагогов-наставников на уровне муниципалитетов как одного из эффективных элементов развития и роста уровня педагогического мастерства. Внесение конкурса в планы работы гимназии ежегодно.

V. Программные мероприятия

Мероприятие 1. Реализация организационно-методических аспектов по внедрению и реализации целевой программы развития системы наставничества, актуализации нормативно-методической базы и методическое сопровождение.

Мероприятием предусмотрено:

1. Разработка в МАОУ гимназии №2 города Асино программы по развитию системы наставничества.
2. Разработка пакета нормативных документов, методических рекомендаций по развитию системы наставничества, повышения её эффективности на уровне гимназии.
3. Ежегодный мониторинг эффективности системы наставничества на уровне гимназии на основе разработанных критериев.
4. Использование муниципальной методики и критериев оценки эффективности системы наставничества на уровне гимназии.
5. Использование методических рекомендаций для руководителей образовательных организаций по внедрению системы материального и нематериального стимулирования педагогических работников к активной деятельности в качестве наставников.
6. Размещение на сайте гимназии раздела по организации работы с молодыми специалистами, адаптации, обучению и сопровождению педагогических работников.
7. Определение эффективности мер и управленческих решений по внедрению программы развития системы наставничества

Мероприятие 2. Создание информационно-коммуникативного пространства для повышения эффективности функционирования школ независимо от степени географической удалённости и обеспечения профессионального роста педагогических работников Асиновского района.

Мероприятием предусмотрено:

1. Использование единой информационной базы наставников, экспертов в отдельных образовательных областях с целью обеспечения доступного наставничества для всех категорий педагогических работников в соответствии с актуальными профессиональными дефицитами.
2. Участиена регулярной основе в конференциях с привлечением экспертов по актуальным вопросам в области наставничества, в т.ч. с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц.

Мероприятие 3. Формирование комплексного подхода к модернизации системы повышения профессионального уровня педагогов-наставников и муниципальных координаторов программ по развитию системы наставничества и устранению их профессиональных дефицитов.

Мероприятием предусмотрено:

1. Создание системы адресной методической поддержки педагогов наставников и школьных координаторов в формате методических семинаров, вебинаров, методических объединений.
2. Организация участия в курсах повышения квалификации для педагогических кадров.
3. Вовлечение педагогических работников МАОУ гимназии №2 города Асино в участие в профессиональных педагогических конкурсах для наставников на уровне региона.
4. Организация и проведение профессиональных конкурсов для педагогов-наставников на уровне муниципалитета как одного из эффективных элементов развития и роста уровня педагогического мастерства.

**Критерии эффективности целевой региональной программы наставничества
на уровне образовательной организации:**

№	Критерий	Показатели	Способ оценки	Шкала оценки
1.	Наличие программы по развитию системы наставничества	Наличие программы по развитию наставничества на уровне образовательной организации	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	Анкетирование педагогических работников	Имеется, эффективна Имеется, неэффективна Не имеется
		Наличие системы нематериальной мотивации		
4.	Закрепляемость молодых учителей в образовательных организациях. Сравнительный анализ на уровне ОО, муниципалитета.	Соотношение количества принятых молодых специалистов в образовательную организацию и количество молодых специалистов, отработавших в этой организации 3 -5 лет.	запросы в ОО	100 – 80% 79-60% 59-40% 39% и ниже
		Соотношение количества молодых специалистов, педагогов, со стажем работы в организации до 3-х лет и общего количества педагогических работников.		
5.	Участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах на уровне ОО, муниципалитета	Соотношение количества молодых специалистов и количества участников в профессиональных конкурсах на школьном, муниципальном уровнях.	запросы в ОО, отчет	100 – 80% 79-60% 59-40% 39% и ниже
6.	Распространение опыта наставничества и непрерывность повышения квалификации учителя-наставника	Представление опыта работы педагогами-наставниками на конференциях, семинарах иных образовательных событиях по распространению педагогического опыта	Запросы в ОО, отчет	Количество участия, публикаций, выступлений на уровне ОО, муниципалитета.
		Обучение педагогов-наставников по программам дополнительного профессионального образования в области наставничества	Запрос в ОО	Наличие, периодичность
		Участие педагогов в профессиональных конкурсах в области наставничества	Информация кураторов	Участие / Неучастие
7.	Динамика образовательных результатов обучающихся в классах у наставляемого, рассчитанная на основании результатов обучения	Анализ динамики образовательных результатов обучающихся у наставляемого на протяжении периода работы наставника.	Отчёт, ответ на запрос	Положительная динамика, стабильные результаты, отрицательная динамика