Приложение 3

К приказу по МБОУ «Строевская СОШ»

№ 44 § 2 от 01 сентября 2020 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ**

**«Внедрение целевой модели наставничества по форме «учитель – учитель»**

**в Базовой школе МБОУ «Строевская СОШ» и образовательных организациях Строевского школьного образовательного округа**

**на 2020 -2021, 2021 -2022 учебный год**

Документы, сопровождающие работу по **Методическому проекту:**

**Приказ МБОУ «Строевская СОШ»** № 44 § 2 от 1 сентября 2020 г. «О внедрении целевой модели наставничества в Базовой школе МБОУ «Строевская СОШ» и образовательных организациях Строевского школьного образовательного округа»

**Приложения к** приказу**:**

**Дорожная карта** реализации целевой модели наставничества в Базовой школе МБОУ «Строевская СОШ» и образовательных организациях Строевского школьного образовательного округа (приложение1 к приказу);

**Положение о программе наставничества** (приложение 2 к приказу)

**Шаблон программы наставничества программ** (в парах "наставник-наставляемый") как приложение к Положению о программе наставничества.

**Приказ Управления образования** от 16 сентября 2020 года № 301 «О направлениях инновационной деятельности в 2020 -2021 учебном году, согласно которому проект в включен инновационную деятельность на муниципальном уровне.

**Анализ ситуации**

Настоящая целевая модель наставничества Базовой школы МБОУ «Строевская СОШ», осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) и являющейся Базовой школой для нескольких сельских школ, входящих в Строевской школьный округ разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта"Образование"](http://docs.cntd.ru/document/552189837).

**Цели:**

Внедрение целевой модели наставничества в Базовой школе МБОУ «Строевская СОШ» и образовательных организациях Строевского школьного образовательного округа для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого как необходимого компонента для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, профессионального роста педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

**Задачи внедрения целевой моделинаставничества**:

создание организационно-методических условий и психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

улучшение показателей образовательных организаций Строевского школьного образовательного округа в образовательной, социокультурной и других сферах;

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

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;

раскрытие личностного, творческого, профессионального, методическогопотенциала педагогов, поддержка формирования и реализации индивидуальной траектории учительского роста;

поддержка педагогов на различных этапах профессиональной деятельности: педагогов со стажем, молодых специалистов, педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы (или новой должности);

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Обоснование темы проекта (в теоретических терминах).

* **Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
* **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.
* **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».
* **Программа наставничества** – комплекс мероприятий и действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
* **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.
* **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 программынаставничества.
* **Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательныхорганизациях.
* **Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.
* **Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником инаставляемым.
* **Метакомпетенции**- способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.
* **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.

|  |  |
| --- | --- |
| Организация и с**труктура**управления проектом по внедрению  **целевой модели наставничества** | |
| Уровни структуры | Направления деятельности |
| Министерство образования  Архангельской области | 1. Осуществление государственного управления в сфере образования. 2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества. |
| АО «Институт открытого образования» | 1. Организационная, методическая, экспертно- консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. 2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. 3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов.   4. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций Архангельской области; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью. |
| Управление образования «Устьянский муниципальный район» | 1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества. |
| 1. 2. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью. |
| Базовая МБОУ «Строевская СОШ» | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в Базовой МБОУ «Строевская СОШ». 2. Разработка методического проекта «Внедрение целевой модели наставничества по форме «учитель – учитель» в Базовой школе МБОУ «Строевская СОШ» и образовательных организациях Строевского школьного образовательного округа. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты по внедрению целевой модели в Базовой МБОУ «Строевская СОШ» и образовательных организациях Строевского школьного образовательного округа. 4. Реализация программ наставничества. 5. 5. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в Базовой МБОУ «Строевская СОШ». |
| ОО округа | 1. 1. Издание нормативных документов, необходимых для присоединения к методическому проекту по внедрению целевой модели наставничества в Базовой МБОУ «Строевская СОШ»и ОО Строевского школьного образовательного округа. 2. 2. Реализация программ наставничества в парах «наставник – наставляемый» по форме «учитель – учитель». |
| **Кадровая система реализации целевой модели наставничества** | |
| В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли: **наставляемый**, **наставник**, **куратор.**  Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.  Формирование базынаставляемых:  из числапедагогов:   * + молодыхспециалистов;   + находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;   + находящихся в процессе адаптации на новом местеработы;   + желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями ит.д.   Формирование базы наставников изчисла:   * педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;   База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законныхпредставителей). | |
| Участники | Направления деятельности |
| 1. Куратор целевой модели наставничества в Базовой МБОУ «Строевская СОШ» | 1. Формирование базы наставников инаставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведенияобучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности наставляемых в различные формынаставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализациимодели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой моделинаставничества. |
| Наставники и наставляемые | В реализации программы участвуют педагоги базовой школы МБОУ «Строевская СОШ» и образовательных организаций Строевского школьного образовательного округа. Каждая образовательная организация определяет ответственных педагогов участвующих в проекте. |
| **Программы наставничества «наставник –наставляемый»** | |
| **Формы наставничества** Базовой МБОУ «Строевская СОШ»  и ОО Строевского школьного образовательного округа | Исходя из образовательных потребностей и возможных ресурсов Базовой МБОУ «Строевская СОШ» и образовательных организаций Строевского школьного образовательного округа выбрана форма наставничества: **«Учитель – учитель».** |
| Характеристика разделов и участников программ наставничества «Учитель – учитель» | **Модели (возможные варианты)**  «Педагог – консультант – педагог, испытывающий проблемы»  «Опытный педагог – молодой специалист»  «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»  «Педагогноватор – консервативный педагог»  «Опытный педагог(предметник) – неопытный педагог (предметник)» |
| **Портреты участников программы наставничества**  ***Наставник - опытный педагог***  - педагог - консультант - педагог, имеющий опыт и ресурсные навыки для оказания наставляемому методической поддержки по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.) и другой разносторонней помощи.  - педагог, который обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;  ***Наставник - активный участник (лидер) педагогического сообщества***  - педагог склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ;  ***Наставник - педагог - новатор***  - педагог, имеющий профессиональные успехи (имеет результативный опыт участия в различных профессиональных конкурсах, автор учебных материалов);  ***Наставляемый***.  ***Молодой специалист***, имеющий малый опыт работы -от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.  ***Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы (или на новой должности)***, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.  ***Педагог***, находящийся ***в состоянии эмоционального выгорания***, хронической усталости.  ***Педагоги с опытом работы***, имеющие ***затруднения*** в собственном ***методическом росте.*** |
| **Возможные варианты программы**  -классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;  - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;  - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями. |
| **Задачи, решаемые во взаимодействии Наставник – наставляемый**  ***Наставник-консультант (опытный педагог):***  - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств,  помогает с организацией образовательного процесса и помогает с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.  - контролируетсамостоятельную работу молодого специалиста.  ***Наставник-предметник (опытный педагог):***  - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.  ***Наставник (в любой модели)***  - реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;  - способствует процессу обновления в профессиональном росте педагогов, имеющих опыт  работы и формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;  - помогает (способствует) развитию интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;  - ориентирует начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;  - прививает молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;  - прививает педагогу, находящихсяв процессе адаптации на новом месте (новой должности) работы способность творческого использования передового педагогического опыта в своей деятельности;  - ускоряет процесс профессионального становления педагога;  - помогает преодолеть эмоциональные трудности;  - способствует формированию сообщества образовательной организации (как часть педагогического). |
| **Оцениваемые результаты реализации**  **программы «Наставник – наставляемый»**  - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;  - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);  - качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);  - сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;  - рост числа собственных профессиональных работ как **методических продуктов** деятельности в проекте: статей, исследований, методических практик молодого специалиста. |
| Ресурсное обеспечение  проекта | **Материально-техническое:** образовательные организации, реализующие проект, имеют достаточные условия для организации мероприятий с педагогами и детьми.  **Учебно-методическое:** образовательные организации, реализующие проект, могут предоставить для обучения и изучения программно-методические продукты: разработки уроков, выступлений, семинаров, мастер-классов.  **Информационное**: сайт Строевского школьного образовательного округа  **Организационное**: образовательные организации округа, реализующие проект, организуют деятельность согласно внутреннему плану. |
| **Планируемые результаты**  **внедрения целевой модели наставничества** | Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:   * создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; * усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогическогопотенциала; * повышение уровня удовлетворенности всобственной работой иулучшение психоэмоционального состоянияспециалистов; * раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого; * улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах. |
| **Дорожная карта** | Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в Базовой школе МБОУ «Строевская СОШ» и образовательных организациях Строевского школьного образовательного округа *(приложение – отдельным файлом,* приложение 1 к приказу по МБОУ «Строевская СОШ»№ 44 § 2 от 01 сентября 2020 г.) |
| **Продукт методического проекта** | **Банк программ** по форме наставничества «Учитель – учитель» |
| **Целевые показатели внедрение целевой модели наставничества по форме «учитель – учитель»** | Внедрение целевой модели наставничества по форме «учитель – учитель» реализуется в Базовой школе МБОУ «Строевская СОШ» и образовательных организациях Строевского школьного образовательного округа в 2020 -2021, 2021 -2022 учебных годах  как инновационная деятельность на муниципальном уровне (Приказ Управления образованияот 16 сентября 2020 года № 301).  Соответственно целевые показатели определяются по Базовой школе и округу:   |  |  |  | | --- | --- | --- | |  |  | Целевые показатели | |  | Всего учителей в округе | **Доля педагогов, принявших участие в программах наставничества в ОО Строевского ШО**  **(нарастающим итогом)** | | В рамках инновации | | | | **2020-2021** | 62 | 30% | | **2021 -2022** |  | 50% | | В режиме функционирования | | | | **2023 -2024** |  | 70% | |
| Механизмы мотивации и поощрения наставников | Мероприятия по популяризации роли наставника.   * + - Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.     - Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральномуровнях.     - Проведение окружного конкурса профессионального мастерства "Наставник года"     - Награждение грамотами "Лучший наставник" |
| **Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества**  **в парах «наставник – наставляемый»**  Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ееэлементах.  Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:   1. оценка качества процесса реализации программынаставничества; 2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательныхрезультатов. | |
| Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества  (пар"наставник-наставляемый") | **Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".  Цели мониторинга:   1. оценка качества реализуемой программынаставничества; 2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций илииндивидов.   Задачи мониторинга:   * + сбор и анализ обратной связи от участников (методанкетирования);   + контроль ходапрограммы наставничества;   + описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);   + определение условий эффективной программынаставничества;   + контроль показателей социального и профессиональногоблагополучия.   Оформление результатов.  Форма сбора данных:SWOT- анализ реализуемой программы наставничества посредствоманкеты.  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. |
| **Мониторинг**  **и оценка**  **влияния**  программ  (в парах "наставник-наставляемый")  **на всех**  **участников** | **Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:  мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;  развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;  динамику образовательных результатов сучетом 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".  **Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.  1.Оценка изучаемых личностных характеристик участниковпрограммы.   1. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества измененийв освоении обучающимися образовательныхпрограмм). 2. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".   Задачи мониторинга:   * + научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личностинаставника;   + экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;   + определение условий эффективной программы наставничества;   + анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;   + сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;   + сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы. |