

Программа «Развитие практик наставничества в МАОУ «СОШ № 5»

Раздел I.

Цели, задачи и планируемые результаты

Актуальность разработки Программы «Развитие практик наставничества в МАОУ «СОШ № 5» (далее - Программа) обусловлена необходимостью обеспечения единого методологического подхода к внедрению в образовательной организации наставничества как универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Целью данной программы является обеспечение организационных и методических условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, а также педагогических работников и молодых специалистов, работающих в образовательном учреждении.

В соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденной Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 (далее - методологией (целевой моделью)), внедрение целевой модели наставничества может повлиять на решение следующих проблем обучающегося образовательной организации:

- 1) низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- 2) отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- 3) невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- 4) отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- 5) низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- 6) кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- 7) конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- 8) отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- 9) высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;
- 10) падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- 11) проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Также внедрение целевой модели наставничества может повлиять на решение проблем профессиональной адаптации, профессионального роста и личностно-профессиональной самореализации педагогических работников и молодых специалистов, работающих в образовательном учреждении.

Развитие практик наставничества в образовательном учреждении позволит достичь следующих планируемых результатов:

- 1) измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- 2) рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- 3) улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- 4) практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- 5) измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанных с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- 6) привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных программ образовательного учреждения благодаря формированию устойчивых связей между образовательным учреждением и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Достижение цели программы обеспечивается решением следующих задач:

- 1) совершенствование механизмов управления деятельностью образовательного учреждения по развитию практик наставничества;
- 2) совершенствование механизмов межведомственного взаимодействия по развитию наставничества в образовательном учреждении;
- 3) совершенствование имеющихся и внедрение новых технологий и методов развития практик наставничества;
- 4) повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников образовательного учреждения по развитию практик наставничества.

Реализация мероприятий, предусмотренных Программой, позволит:

- 1) обеспечить устойчивое развитие практик наставничества в образовательном учреждении;
- 2) упорядочить документационное обеспечение деятельности образовательного учреждения по развитию практик наставничества;
- 3) организовать систему информационно-методического сопровождения деятельности педагогов по развитию практик наставничества;
- 4) обеспечить систематическое повышение уровня профессиональной компетентности педагогов по развитию практик наставничества;
- 5) достичь муниципальных целевых показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества, определенных муниципальной программой организационно-методического сопровождения деятельности муниципальных образовательных учреждений по внедрению целевой модели наставничества:

Показатель	2021 год	2024 год
Доля учащихся в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учащихся в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учащихся в возрасте от 10 до 18 лет)	10,0	70,0
Доля учащихся в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества учащихся в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству учащихся в возрасте от 10 до 18 лет)	2,0	10,0

Доля педагогических работников - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3-х лет), работающих в образовательном учреждении, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества педагогов - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогических работников - молодых специалистов)	10,0	70,0
Наличие реализуемых в образовательной организации программ наставничества с участием наставников, работающих на предприятиях (организациях), осуществляющих деятельность в муниципальном образовании город Усть-Илимск	Нет	Да
Наличие реализуемых в образовательной организации программ наставничества с участием наставников-студентов, обучающихся в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования	Нет	Да
Уровень удовлетворенности наставляемых в программах наставничества, % (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества к общему количеству, наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации)	не менее 75,0%	не менее 85,%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества к общему количеству, наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации)	не менее 75,0%	не менее 85,%

Раздел II.

Нормативно-правовые основы разработки и реализации Программы

- 1) Конституция Российской Федерации;
- 2) Гражданский кодекс Российской Федерации;
- 3) Трудовой кодекс Российской Федерации;
- 4) Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- 5) Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- 6) Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- 7) Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 8) Распоряжение 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»;
- 9) Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р;
- 10) Методические рекомендации 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 (направлены письмом Минпросвещения России от 23 января 2020 г. № МР-42/02);

11) Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

12) Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

13) Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;

14) Распоряжение министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 г. № 982-мр «Об утверждении региональной целевой модели наставничества»;

15) Муниципальная программа организационно-методического сопровождения деятельности муниципальных образовательных учреждений по внедрению целевой модели наставничества, утвержденная приказом Управления образования Администрации города Усть-Илимска от 20 мая 2021г. № 389.

Раздел III.

Дорожная карта внедрения программы «Развитие практик наставничества в МАОУ «СОШ № 5»

Мероприятие 1	Сроки 2	Ответственные 3
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь	Директор Заместитель директора, куратор
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь	Директор Классные руководители
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Октябрь. Февраль	Директор
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Октябрь	Заместители директора Классные руководители
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Октябрь	Заместители директора Классные руководители
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Октябрь	Заместители директора Классные руководители

Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Октябрь	Заместитель директора, куратор
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Октябрь	Директор Заместитель директора, куратор
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Октябрь	Заместитель директора, куратор
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Октябрь	Заместитель директора, куратор
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Октябрь	Заместитель директора, куратор
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Октябрь	Заместитель директора, куратор
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Октябрь	Директор Заместитель директора, куратор Педагог-психолог
Поиск экспертов и материалов для проведение обучения наставников	Ноябрь-декабрь	Директор Заместитель директора, куратор
Обучение наставников	В течение года	Директор Заместитель директора, куратор
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Ноябрь	Заместители директора
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Ноябрь	Заместитель директора, куратор Педагог-психолог
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ноябрь	Заместитель директора, куратор
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Ноябрь	Директор Заместитель директора, куратор
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Ноябрь	Педагоги-наставники

		Учащиеся-наставники
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Декабрь	Педагоги-наставники Учащиеся-наставники
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Декабрь	Педагоги-наставники Учащиеся-наставники
Регулярные встречи наставника и наставляемого	В течение года	Педагоги-наставники Учащиеся-наставники
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Декабрь Апрель	Педагоги-наставники Учащиеся-наставники
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Апрель-	Педагоги-наставники Учащиеся-наставники
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май	Директор Заместитель директора, куратор
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май	Заместитель директора, куратор Педагог-психолог
Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Май	Директор
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Май	Директор Заместители директора Педагог-организатор
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Май	Заместитель директора, куратор
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Июнь	Заместитель директора, куратор
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Июнь	Заместитель директора, куратор

Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Июнь	Заместитель директора, куратор Программист
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь	Заместитель директора, куратор Программист

Раздел IV. Методическое обеспечение Программы

- 1) Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. - 2019. - № 3. - С. 4-18.
- 2) Материалы Национального ресурсного центра наставничества «Ментори» <https://mentori.ru/new>
- 3) Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики Тверской области. - Тверь: ГБПОУ «Тверской политехнический колледж», Центр опережающей профессиональной подготовки Тверской области, 2020. – 90 с.
- 4) Методология (целевая модель) 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 [Электронный ресурс]. // Под общ. науч. рук. Н.Ю. Синягиной. – Министерство просвещения российской Федерации; АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства». – М.: Ментори, Рыбаков фонд, 2019. – 233 с. – URL: https://kiro46.ru/docs/metodologia_cm.pdf
- 5) Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». - Курган, 2019. - 188 с.
- 6) Наставничество в образовательной организации / сост.: С.В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. - Кемерово: Изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.
- 7) Наставничество в системе образования России: Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях [Текст]. / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 155 с.
- 8) Наставничество как стратегия непрерывного развития [Электронный ресурс]. // Официальный сайт АУ ДПО Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования». – URL: <https://iro86.ru>
- 9) Наставничество: эффективные технологии развития сотрудников [Электронный ресурс]. // Методический центр «Раменский дом учителя». –URL: <https://ramrdu.edumsko.ru/activity/innovation/post/310572>
- 10) Разработка системы мотивации наставников [Электронный ресурс]. // Официальный сайт «Консалтинговая группа Донских: игровые решения для бизнеса». – URL: <https://donskih.ru/2016/12/razrabotkamotivatsii-nastavnikov/>
- 11) Селиверстова М.В., Беляева Д.А. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях [Электронный ресурс]. /М.В. Селиверстова, Д.А. Беляева. //

Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2019. - вып. 3-2. - URL: <http://intjournal.ru/wpcontent/uploads/2019/04/Seliverstova.pdf>

12) Теплов А.О. Понятие и основные элементы методологии наставничества [Электронный ресурс]. / А.О. Теплов. // Портал pravmisl: учебные материалы. – URL: http://pravmisl.ru/index.php?id=1339&option=com_content&task=view

13) Фаляхов И.И. Диверсификация моделей наставничества: ментор, тьютор, коуч, фасилитатор и идентификация их готовности к осуществлению наставнической деятельности [Текст]. / И.И. Фаляхов. // Казанский педагогический журнал. - 2016. - №2. - С. 45-49.