

БОУ «Югорский физико-математический лицей-интернат»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Учитель-учитель» 2024-2028 гг.

г. Ханты-Мансийск, 2024 г.

Пояснительная записка

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и самосовершенствования, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов БОУ «Югорский физико-математический лицей-интернат».

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- создание эффективной образовательной среды в БОУ «Югорский физико-математический лицей-интернат»;

- исполнение требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций,

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала педагогических работников, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории (маршрутов наставничества);

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов (аттестация кадров), увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом в рамках методических объединений (кафедр).

Целевые группы реализации программы наставничества в БОУ «Югорский физико-математический лицей-интернат» педагогические работники (учителя, воспитатели, классные руководители).

Исходя из образовательных потребностей БОУ «Югорский физико-математический лицей-интернат» в данной целевой модели наставничества приоритетными является форма наставничества «**Учитель – учитель**».

Нормативные основы реализации программы

Нормативные правовые акты БОУ «Югорский физико-математический лицей-интернат»:

- Устав образовательного учреждения.
- Программа развития образовательного учреждения.
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о методических объединениях (кафедрах).
- Издание приказов на уровне образовательного учреждения
- Положение о наставничестве.
- Программы наставничества «Учитель-учитель».

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в образовательной организации

Измеримое улучшение показателей образовательной среды БОУ «Югорский физико-математический лицей-интернат».

Улучшение психологического климата в образовательной организации, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников лицея, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Рост мотивации к саморазвитию и совершенствованию.

Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

Практическая реализация концепции построения индивидуальных маршрутов наставничества.

Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Формирования активной гражданской позиции педагога.

Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Структура управления и этапы реализацией наставничества

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные сроки исполнения
Директор БОУ «Югорский физико-математический лицей-интернат»	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. Контроль и подведение итогов.	Учебный год
Кураторы программы наставничества	Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Разработка маршрутов наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации наставничества. Мониторинг эффективности наставничества.	Учебный год
Наставники	Выявление конкретных проблем педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых. Подведение итогов работы каждой пары/группы. Подведение итогов каждой программы наставничества. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение всего периода

Кадровая система реализации наставничества

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

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.

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.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества (отдел по организационно-методической работе).

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором Боу «Югорский физико-математически лицей-интернат», куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами, располагающими информацией о потребностях педагогов участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть.		Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - предметник		Педагог
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель».

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического	Реализация психоэмоциональной поддержки

сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

Формирование базы наставников и наставляемых

Формирование базы наставников	Формирование базы наставляемых
Макарова Наталья Владимировна, учитель русского языка и литературы	Туракова Гульнара Кайратовна

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
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.

Механизмы поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на локальном (ОУ), общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание эффективной среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;

Награждение грамотами "Лучший наставник"

Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития лица.