

Положение

об организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества (в рамках регионального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование») в МБОУ «Лицей №1»

1. Общие положения.

1.1. Положение об организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества (в рамках регионального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование») разработано в целях реализации Указа Президента России от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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», паспорта регионального проекта «Учитель будущего» (шифр проекта 059- П00 от 13.11.2018), приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.11.2019 № 1533 «Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника».

1.2. Настоящее положение направлено на регулирование отношений, связанных с функционированием и развитием программы наставничества в МБОУ «Лицей №1», определяет цели, функции педагога-наставника, состав реализуемых им действий, требования к его знаниям и умениям.

1.3. **Цель работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества** - создание условий, необходимых для:

- ускорения адаптации начинающих педагогов к условиям Лицея;
- осознания себя полноправным членом педагогического коллектива;
- формирования позитивного эмоционального восприятия профессиональной деятельности;
- ускорения накопления ими профессионального опыта;
- осознания начинающими педагогами актуальных направлений своего профессионального развития.

1.4. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
2. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
3. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.5. Целевая модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в МБОУ «Лицей №1» и достижение поставленных результатов, цели, функции педагога-наставника, состав реализуемых им действий, требования к его знаниям и умениям

2. Оценка вовлеченности молодых педагогов в различные формы наставничества

2.1. Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности молодых педагогов в различные формы сопровождения и наставничества осуществляется через персонифицированный учет участников программ наставничества куратором.

2.2. Под оценкой вовлеченности в программы наставничества понимается прохождение участником полного цикла программы наставничества.

2.3. Оценка вовлеченности в программы наставничества проставляется куратором в базе наставляемых (приложение 1 к положению).

2.4. В срок не позднее 20 декабря года куратор вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму муниципального статистического наблюдения и направляет данную форму муниципальному координатору.

3. Комплект нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.

3.1. Процесс реализации целевой модели наставничества предполагает разработку в МБОУ «Лицей №1» локального акта включающего:

3.1.1. Обоснование оснований для внедрения целевой модели наставничества и сроки внедрения целевой модели наставничества ;

3.1.2. Назначение куратора реализации целевой модели наставничества с описанием обязанностей;

3.1.3. Назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества;

3.1.4.Сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества;

3.1.5.Утверждение положения о программе наставничества;

3.1.6.Утверждение комплекса мер внедрения целевой модели наставничества.

4.Общие требования к кадровому обеспечению системы реализации целевой модели наставничества

4.1. Кадровое обеспечение системы реализации наставнических программ направлено на решение следующих задач:

4.1.1.Реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития и развития профессионального мастерства педагогических работников до 35 лет;

4.1.2.Разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных сообществах и ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

4.1.3.Вовлечение в реализацию целевой модели наставничества специалистов, имеющих высшее образование, дополнительное профессиональное образование и эффективный опыт педагогической деятельности, соответствующие запросам наставляемых в МБОУ «Лицей №1»;

4.2.Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках деятельности МБОУ «Лицей №1» предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

4.2.1.Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой педагогический работник до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет, на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

4.2.2.Наставник–участник программы, квалифицированный педагог, осуществляющий специальную работу с молодыми педагогами или с педагогами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы, направленную на их адаптацию в МБОУ «Лицей №1», накопление ими педагогического опыта, повышение их профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров в Лицее.

4.2.2.1.Задачи наставника:

-организовывать помощь в подготовке и ведении документации;

-оказывать помощь начинающим педагогам в преодолении различных затруднений;

-оказывать содействие наставляемым по внедрению в их профессиональную деятельность современных подходов и передовых педагогических технологий.

4.2.2.2.Функции наставника: адаптационная, консультационная, контрольно-оценочная, аналитическая, координационная, развивающая (приложение 4 к положению).

4.2.3.Куратор – сотрудник, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества; назначается приказом руководителя, реализующей целевую модель наставничества.

4.2.3.1.Задачи куратора: сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц, формирование комплекта материалов, необходимого для организации работы куратора программы наставничества.

4.3.Информация о потребностях наставляемых педагогов собирается с помощью анкетирования и заносится в базу данных наставляемых.

5.Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

5.1.Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

5.2.Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

5.3.Мониторинг программы наставничества проводится куратором и состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5.4.Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения Лицея реализующего программу наставничества, динамику показателей

социального благополучия внутри учреждения, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

5.4.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на оценку качества реализуемой программы наставничества.

5.4.2. Задачи, решаемые с помощью мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);

- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

- контроль хода программы наставничества;

- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

- определение условий эффективной программы наставничества;

- контроль показателей социального и профессионального благополучия;

- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

5.4.3. Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

5.4.4. Оцениваемые параметры:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;

- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе Организации;

- процент наставляемых, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик наставляемого.

5.5. Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

5.5.1. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности наставляемых в деятельность;

- динамику результатов с учетом эмоционально личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

5.5.2. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

5.6. Задачи, решаемые на этапе 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.

5.7. Результатом мониторинга являются оценка и динамика:

5.7.1. Развития гибких навыков участников программы.

5.7.2. Уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования.

5.7.3. Качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ.

5.7.4. Степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации.

5.7.5. Качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности наставляемых педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в Организации.

5.8. Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков, а также оценку качества изменений в освоении обучающимися соответствующих образовательных программ можно провести с помощью материалов, представленных в методических рекомендациях модели наставничества.

6.4. Оцениваемые параметры: вовлеченность в образовательную деятельность; уровень сформированности гибких навыков; уровень профессионального выгорания; удовлетворенность профессией; психологический климат в педагогическом коллективе.

