

Департамент социального развития администрации Корсаковского городского округа
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Начальная общеобразовательная школа № 5»
Корсаковского городского округа Сахалинской области
(МАОУ «НОШ № 5»)

694020 Сахалинская область, г. Корсаков, ул. Восточная, 29/1,
Тел./факс: 8(42435) 4-33-63; e-mail: kgo.maounosh.5@sakhalin.gov.ru

СОГЛАСОВАНА педагогическим советом МАОУ «НОШ № 5» Протокол от 22.08.2024 № 1	УТВЕРЖДАЮ Директор школы Н.А. Ким Приказ от 22.08.2024 № 66 – Од § 4
--	---

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Модель реверсивного наставничества
как способ формирования функциональной грамотности педагогов»
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Начальная общеобразовательная школа № 5»
Корсаковского городского округа Сахалинской области
на 2024-2027 годы

Исполнительский коллектив
МАОУ «НОШ № 5»

Введение

Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов. Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования.

Основная идея:

В нашу школу приходят молодые специалисты. Традиционная форма наставничества является одной из приоритетных в нашей школе и используется много лет. Наставляя молодых специалистов, опытные педагоги стали отмечать, что у молодых кадров есть чему поучиться. Молодые педагоги наравне с опытными педагогами могут стать наставниками для группы опытных учителей по вопросам использования цифровой образовательной среды и ИКТ-технологий. Таким образом, в школе стала функционировать ещё одна групповая модель наставничества с использованием реверсивных форм сотрудничества. Такая модель наставничества поможет всем педагогам восполнить свои педагогические дефициты в педагогической деятельности.

Цель: повышение качества образования и адаптация молодых педагогов - участников проекта при вхождении в профессиональную деятельность, а опытных педагогов - участников проекта по вопросам работы в цифровой образовательной среде (ЦОС).

Задачи:

1. Снижение проблем по адаптации и успешное вхождение в профессиональную деятельность молодых педагогов, оказание помощи опытным учителям по вопросам новых тенденций, ИКТ-технологий и форм общения и взаимодействия с молодыми педагогами.

2. Обучение молодых специалистов методическим требованиям к уроку в условиях реализации ФГОС, обучение методике проектной деятельности (через реализацию наставничества).

3. Размещение различных методических рекомендаций и материалов по темам:

– Методические требования к уроку в условиях реализации ФГОС, обучение методике проектной деятельности (через реализацию наставничества).

– Совершенствование навыков работы в ЦОС, ИКТ-технологии в деятельности учителя (опыт работы: молодой педагог-наставник - группа опытных педагогов).

– Проектная деятельность учащихся, как часть реализации ФГОС (опыт работы: опытный наставник, подготовивший проекты учащихся 1-4 классов - молодые педагоги).

– Современный классный руководитель. Какой он? (опыт работы: молодой классный руководитель - группа опытных педагогов).

Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта, а **субъектами** – наставники, которые организуют наставническую деятельность, и сами наставляемые.

Значимость проекта для развития системы образования Корсаковского городского округа.

Распространение опыта внедрения групповой формы наставничества с использованием реверсивной формы сотрудничества среди школ Корсаковского городского округа позволит

усовершенствовать систему наставничества в целом, позволив молодым педагогам делиться своими знаниями среди опытных педагогов уже с первых лет работы в школе. Таким образом молодые педагоги преодолевают психологическое напряжение по вхождению в профессиональную деятельность.

Обоснование.

Проблема сохранения и совершенствования кадрового состава является весьма актуальной для всех школ Корсаковского городского округа. Ежегодно школы нуждаются в пополнении кадрового состава. Одним из важных направлений школ - сохранение стабильного педагогического состава. Организация системы наставничества способствует реализации данной цели, помогает созданию более комфортных условий работы учителей. Благоприятная психологическая обстановка способствует сплочению педагогического коллектива и помогает сохранить кадры.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и усложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

В нашей школе за последние годы накоплен немалый опыт работы по наставничеству. Выбранная нами групповая модель наставничества с использованием реверсивных форм сотрудничества - это практика комплексного всестороннего сопровождения педагогов на первоначальных этапах профессиональной деятельности, которая помогает мотивировать молодых и вновь прибывших педагогов на успешную профессиональную деятельность, а также обучению опытных педагогов современным методам и приёмам.

Новизна проекта состоит в разработке и практической реализации групповой модели наставничества с использованием реверсивных форм сотрудничества, которая направлена на преодоление профессиональных рисков в педагогической деятельности и мотивацию профессионального роста педагогических работников различных категорий, работающих в условиях образовательной организации. Реализация данного проекта предполагает организацию индивидуальной траектории профессионального развития наставляемого, оказание помощи молодым и вновь прибывшим педагогам в их профессиональном становлении, разностороннюю поддержку для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволит педагогам реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне, закрепиться в профессии и на рабочем месте.

Исходные теоретические положения

Проект реализуется в соответствии с требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273ФЗ (с изменениями и дополнениями), Приказа Минобрнауки России от 06.10.2009 № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» с изменениями и дополнениями, Национального проекта «Образование» на период с 2019 по 2024 годы.

Разработку реверсивного наставничества приписывают Джеку Уэлчу, когда он был генеральным директором General Electric в конце 1990-х годов. Уэлч встретился с другим руководителем высшего звена, который сказал ему, что у него есть более младший наставник. Уэлч был удивлен, почему у этого опытного коллеги есть наставник, который младше него в

организации? Его коллега объяснил, что наставник консультировал его по вопросам сети Интернет и того, как его компания может извлечь из этого выгоду.

Уэлч вернулся в General Electric и организовал программу реверсивного наставничества, в рамках которой всем руководителям высшего звена GE назначался реверсивный наставник, чтобы помочь им понять и использовать новую технологию Интернета. Джек Уэлч также считал реверсивное наставничество ценным, поскольку оно разрушало традиционную иерархию в организации.

В наше время, когда технологии и методы работы организаций меняются так быстро, нет ничего удивительного в том, что реверсивное наставничество становится все более распространенным. Люди должны искать любую возможность для поддержания своих знаний и навыков в актуальном состоянии, и реверсивное наставничество стало для профессионалов способом укрепления навыков и компетенций в интересах сохранения конкурентоспособности. Реверсивное наставничество (от англ. Reverse Mentoring), подобно традиционному наставничеству, предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т. д. Такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов.

Начинающий педагог (как правило, молодой) выступает в роли наставника более опытного коллеги помогает ему развить новые компетенции (в нашем проекте - это функциональная грамотность). Словом, с точки зрения субординации - это передача опыта не сверху вниз, а снизу-вверх. Данная практика может быть полезна, когда опытным работникам нужен свежий взгляд — те, кто ещё вчера были студентами, могут поделиться со старшими специалистами более новой теоретической базой, чем была в своё время у старших (ведь всё меняется, но за изменениями следят не все).

Благодаря реверсивному наставничеству можно разрушить поколенческие стереотипы. По мере общения участники смогут лучше понять, как другое поколение смотрит на те или иные ситуации и на основании чего принимает решения. А главное - они убеждаются в том, что «другие» не такие ужасные и безнадёжные, как им казалось. У каждого человека есть своя «суперсила». Кто-то блестяще делает презентации, кто-то великолепно ведёт личный блог и отлично разбирается в том, как вести себя в соцсетях, кто-то умеет ещё что-то - а кому-то как раз этому стоило бы научиться. Именно этот фактор и используется в реверсивном наставничестве, который и стал основополагающим фундаментом нашего проекта.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ И ПРОГНОЗИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ.

Этап работы	Задачи этапа	Основное содержание работы и методы деятельности	Необходимые условия организации работ	Прогнозируемый результат	Средства контроля и обеспечения достоверности результатов	Материалы подтверждающие выполнение работ по этапу	Сроки выполнения
1 Организационно-подготовительный	<p>Обновление состава наставнических рабочих групп. Составление дорожной карты работы площадки. Разработка локальных актов. Планирование мероприятий. Прогнозирование ожидаемых результатов.</p>	<p>Анкетирование педагогов, (участников проекта) для выполнения профессиональных дефицитов. Функционирование рабочих групп по направлениям; - совершенствование навыков работы в ЦОС, ИКТ-технологии в деятельности учителя; -современный классный руководитель. Какой он? -методическое требование к уроку в условиях реализации обновлённых ФГОС; – Проектная деятельность учащихся как обязательная</p>	<p>Кадровое обеспечение состава команды, научно-методическое обеспечение и информативно-правовая база: приказ об организации работы площадки, приказ о создании тематических групп, дорожная карта, положение о наставничестве.</p>	<p>Создание пакета нормативно-правового обеспечения. Сформированные тематические группы</p>	<p>Размещение новостной информации на сайте школы, в социальной сети VKМессенджер</p>	<p>Результаты анкетирования по выявлению профессиональных дефицитов с целью формирования тематических групп.</p>	<p>Октябрь 2024г.</p>

		<p>часть реализации ФГОС. Согласование наставника в каждой группе. Утверждение плана работы площадки и тематических групп, локальных актов.</p>					
2. Основной	<p>Организация систематической работы тематических групп в течение реализации программы с выходом на проведение открытых муниципальных, региональных мероприятий. Обучение молодых педагогов МО в ходе открытых мероприятий методическим требованиям к уроку в условиях обновлённых ФГОС, обучение методике</p>	<p>Систематическая работа тематических групп по направлениям. Проведение плановых мероприятий с последующим анализом и отслеживанием результатов.</p>	<p>Кадровой обеспечение состава команды, научно-методическое обеспечение, материально-техническое обеспечение</p>	<p>Повышение уровня профессионализма молодых педагогов. Привлечение молодых учителей к проведению открытых мероприятий на муниципальном и региональном уровнях. Овладение опытными учителями школы ИКТ-технологиями, ЦОС, новыми формами общения с подрастающим поколением.</p>	<p>Размещение информации, методических материалов на сайте школы, в социальной сети, в VK Мессенджер. Подготовка промежуточных отчётов с размещением на сайте школы.</p>	<p>Учебно-методические материалы по проведённым мероприятиям: конспекты открытых мероприятий, методические рекомендации.</p>	<p>Ноябрь 2024 г- май 2027 г.</p>

	<p>проектной деятельности. Оказание помощи опытным педагогам МО в ходе открытых мероприятий по вопросам новых тенденций, ИКТ-технологий, ЦОС и форм общения с подрастающим поколением. Сплочение участников РИП за счёт использования реверсивной формы сотрудничества. Готовность к сотрудничеству с образовательными организациями КГО. Подготовка открытых мероприятий площадки. Подготовка методических рекомендаций.</p>						
3. Заключительный	<p>Обработка результатов и соотнесение результатов программы с поставленными задачами.</p>	<p>Проведение интерактивного опроса. Анализ работы программы. Составление отчёта.</p>	<p>Наличие методических материалов, кейса методических разработок для банка электронных</p>	<p>Обработка, анализ и систематизация информации о результатах деятельности инновационной площадки.</p>	<p>Подготовка итогового отчёта с размещением на сайте школы.</p>	<p>Результаты анкетирования молодых специалистов и опытных педагогов школы, принимавших</p>	<p>Апрель май 2027</p>

	<p>Подготовка итогового аналитического отчёта. Презентация опыта работы по направлению программы. Создание мониторинга эффективности реализации программы. Создание банка электронных образовательных ресурсов по теме программы с привлечением педагогов КГО.</p>		<p>ресурсов. Техническое оснащение.</p>	<p>Мониторинг эффективности реализации программы. Сопоставление полученных результатов и поставленных целей. Обобщение и распространение опыта работы. Представление методических продуктов с целью их внедрения в практику работы других общеобразователь- ных учреждений.</p>		<p>участие в проекте. Банк электронных образовательных ресурсов.</p>	
--	--	--	---	---	--	--	--

Нормативно-правовое обеспечение.

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).

2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

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

4. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»

5. Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».

6. Распоряжение Минпросвещения России от 15 декабря 2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174».

7. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N мр-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

8. Устав МАОУ «НОШ № 5»

9. Положение о системе наставничества педагогических работников МАОУ «НОШ № 5».

Предложение по распространению и внедрению результатов Программы в образовательную практику региональной системы.

1. Распространение инструктивных материалов через сайт школы, в социальной сети, в VKМессенджер, через публикации с использованием опыта работы педагогов МАОУ «НОШ № 5» и Корсаковского городского округа.

2. Распространение банка электронных образовательных ресурсов через сайт школы, в социальной сети, в VKМессенджер.

3. Проведение конференций, семинаров, круглых столов муниципального уровня по востребованным в ходе реализации программы темам.

Необходимые условия организации работ.

1. **Кадровые условия:** наличие в образовательной организации:

- руководителя;

- куратора реализации персонализированных программ наставничества;

- наставников – педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

2. **Организационно-методические и организационно-педагогические условия** включают:

подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников:

- приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»;

- положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации);

- приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп;

- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;

- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

3. Материально-технические условия включают:

- помещения для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- школьный сайт для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников;
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС).

4. Финансово-экономические условия.

Мотивирование и стимулирование.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению государственными наградами (знак отличия «За наставничество»), ведомственными наградами (нагрудный знак «Почетный наставник»), поощрение в социальных программах.

5. Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе.

Научно-методическое обеспечение выполнения Программы

1. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утверждённый Приказом Минтруда России № 544н от 18 октября 2013 г.

2. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленные письмом Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021г. №043-1148/08.

3. Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Часть 2. /Уральский государственный педагогический университет, г. Екатеринбург, 2023.-1CD-ROM.-Текст

электронный.//URL:https://kpfu.ru/staff_files/F1055387506/Nastavnichestvo_v_obrazovanii_chast_2_13.04.2023_s_oblozhkoj.pdf

4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016.

5. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях: сборник методических материалов / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж. М. Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода, Е. А. Фатнева; под ред. Е. Н. Мясичевой. – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021.