

ПРИНЯТО
решением Педагогического совета
МАОУ «СОШ № 3»
от 29.08.2021г, протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 25.08.2021г. № 160-Д
Директор МАОУ «СОШ № 3»

_____ А.А.Козырина

Программа наставничества в МАОУ «СОШ № 3»

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества **Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением отдельных предметов имени Героя России Игоря Ржавитина»** создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. 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 осложняет 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.

Решению этих стратегических задач кадровой политики будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста, прибывающего в МАОУ «СОШ №3», получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Программа наставничества **Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением отдельных предметов имени Героя России Игоря Ржавитина»** (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;

2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Программа наставничества в МАОУ «СОШ № 3»(далее – ОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения 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», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями 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"), Уставом МАОУ «СОШ №3», определяет порядок организации наставничества ОУ.

1.2. Программа разработана проектной группой ОУ, принята на педагогическом совете школы, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ОУ основывается на следующих принципах:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

1.4 Основными видами деятельности являются:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений уроков.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

1.4. Программа предусматривает следующие формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:

- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план

профессиональных становлений);

- **консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализ их.
- **посещение занятий в Школе молодого педагога** при Управлении образования.

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- адаптация начинающих педагогов в учреждении, как результат, закрепление молодых специалистов в школе;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодых педагогов в опросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

1.6. Срок реализации программы – 3 года. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2021 г., срок окончания 31.05.2024 года.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОУ ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ.

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу в течение всего периода реализации:

1-й год – *адаптационный*. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации

2-й год – *основной (тренировочный)*. Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й год – *контрольно-оценочный*. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с руководителем ОУ и представителями методического совета.

2.3. Этапы реализации программы:

Этап	Мероприятие	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОУ. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания общего собрания работников ОУ. Составление дорожной карты реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем педагогов ОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	Создание базы наставляемых, карта аналитических областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	Работа ОУ включает действия по формированию базы из числа: • педагогов, мотивированных помочь молодым учителям в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. (примеры анкеты даны в приложении) 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование наставнических групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате 2. Фиксация сложившихся наставнических групп в базе куратора.	1. Сформированные группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. 2. Приказ о закреплении наставнических групп. 3. Заполнение дорожной карты каждого наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и	Мониторинг (на входе и выходе и дневник обратной связи после каждой встречи): • обратная связь от наставляемых

	результативными для обеих сторон. Работа в каждой группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.	(для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждой группы. 2. Оповещение участников групп об окончании наставничества 3. Подведение итогов Программы.	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников. Банк методических материалов

3. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского в ОУ:

- размещение информации на сайте школы;
- опрос желающих участвовать в программе,
- разъяснительные беседы с участниками программы.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ОУ, определена форма наставничества, подлежащая внедрению, «учитель-учитель».

3.3. Описание формы наставничества.

3.3.1. Форма «учитель-учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель: создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- повысить статус опытного учителя наставника, дав возможность поделиться наработками и опытом, избежать профессионального и эмоционального выгорания;
- ускорить процесс профессионального становления учителя.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в данной образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в руководимых классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение заинтересованности в профессиональном росте и методической работе молодого специалиста совместно с опытным.

3.3.2. Форма «учитель-студент» предполагает взаимодействие обучающегося/обучающихся училищ, колледжей, вузов и представителя организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал студента (или группы студентов), усиливает мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым или мини-группой наставляемых в зависимости от мотивации наставляемого/наставляемых (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) происходит прикладное знакомство с профессией.

Цель: успешное формирование у студента (студентов) осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

- помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студента (студентов) в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

Анкета для наставляемого

1. Организовано ли в Вашем образовательном учреждении наставничество среди педагогов и учеников?

2. Нуждаетесь ли Вы в помощи наставника и почему?

3. Каких результатов Вы ожидаете от совместной работы с наставником?

4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные и групповые встречи с наставником?

5. Какие перемены в своем личностном, профессиональном/учебном росте Вы ожидаете после работы с наставником?

6. Желаете ли Вы участвовать в программе наставничества?

7. Хотели бы Вы стать наставником в будущем и почему?

Анкета для наставника

1. Что Вы знаете о программе наставничества?

2. Каким, по-вашему, должно быть наставничество среди педагогов и учащихся?

2. Хотели бы вы стать наставником?

3. Какие формы работы с наставляемыми, на Ваш взгляд, более эффективны и почему?

4. Что в наставничестве является наиболее ценным для Вас?

5. Какую роль в работе наставника Вы отводите планированию?

6. Что вы ожидаете от проекта и своей роли в нем?

7. На Ваш взгляд, какие формы обучения наиболее эффективны для наставников?
