

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 61» муниципального образования города Чебоксары -
столицы Чувашской Республики.

Приложение 1 к приказу
от 30.08.2022 г. №175/2-У

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2022/2024 учебный год

2022 г.

Содержание программы

I. Пояснительная записка.....	5
1.1 Актуальность разработки программы наставничества.....	3
1.2 Цель и задачи программы наставничества.....	4
1.3Срок реализации программы.....	4
1.4 Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
1.5 Основные виды деятельности	4
1.6 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.....	5
1.7 Принципы наставничества	5
 II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества	5
III. Содержание программы	5-7
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества... ..	6-7
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год.....	7-8

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества МАОУ «СОШ № 61» г. Чебоксары» на 2022-2024 гг. (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа наставничества создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации.

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 оказать комплексную поддержку молодому коллеге на пути совершенствования навыков и опыта.

Решению этих стратегических задач кадровой политики школы будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста педагога-наставника и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по оказанию помощи и поддержки молодому педагогу.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников на уровне образовательной организации.

Программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и молодого педагога в конкретных условиях и обстоятельствах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодых специалистов, повышение профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации молодым педагогам к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении профессиональных обязанностей;
- успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста;
- повышение профессионального потенциала молодого педагога;
- создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.
- создание системы разноуровневого наставничества и его дистанционной поддержки;

– создание условий для формирования открытого и эффективного сообщества вокруг ОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Срок реализации программы 2 года.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания 30.08 2024 года.

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами педагогических работников:

не менее 50% в 2022 году;

не менее 60% в 2023 году;

не менее 65% в 2024 году.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей школы целевыми моделями наставничества являются формы наставничества **«Учитель – учитель»**, которые реализуются через проекты **«Опытный учитель - молодой специалист»** и **«Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»**.

«Опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Ролевая модель «Педагог-профессионал» – педагог, испытывающий проблемы» позволяет оказывать конкретную психоэмоциональную поддержку (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемую с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических навыков, талантов и инициатив. В то же время более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
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 в учебное и внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе ШМО учителей школы.

7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Деятельность наставника

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

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

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

Принципы наставничества:

- Добровольность, гуманность, конфиденциальность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Ответственность
- Взаимопонимание, способность видеть и уважать личность

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества:

- высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, общественную и культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.);
- улучшение психологического климата в ОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- улучшение имиджевых характеристик школы и всех участников образовательного процесса;
- участие в программе наставничества не менее 70 педагогов / формы наставничества «Учитель – учитель», проекты «Опытный учитель - молодой специалист» и «Лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий проблемы/

Основные этапы реализации программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Информирование. Создание Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. Выбор форм наставничества.	Разработка программы. Анализ ситуации и ресурсов «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние внешние) (приложение 2).
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем педагогов , которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых
Формирование базы наставников	Работа включает действия по формированию базы из числа 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.
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. Ко-во педагогов – участников программы наставничества по разным направлениям – не менее 70 чел.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы Созданы группы наставников и наставляемых по направлениям: -«Классный руководитель» - «Эффективная организация горячего питания» -«Переход на ФОП» -«Учитель начальной школы» -«Педагог- предметник» Приказ о закреплении наставников

Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии 3. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников
----------------------	---	---

Этапы и мероприятия форм наставничества
«Опытный учитель – молодой специалист»
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»

	Мероприятия	Сроки	Ответств.
1. Организационный	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества. Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества. Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества Составление перечня педагогов: - молодых специалистов – выпускников вузов и колледжей; - вновь принятых педагогов; - педагогов со стажем, прошедших переподготовку; - педагогов, имеющих большой перерыв в профессиональной деятельности; - выявление педагогов потенциально готовых к выполнению функции наставничества Формирование пар «педагог-наставник – педагог, испытывающий проблемы» Кол-во участников программы – 16 педагогов Формирование пар «педагог-наставник – молодой специалист» Кол-во участников программы – 24 педагога Формирование пар «наставник-наставляемый» по проблемам перехода на ФОП, организации внеурочной деятельности, организации горячего питания. Кол-во участников - 26 педагогов Составление плана работы педагогов-наставников Утверждение плана, издание приказа о наставничестве	Август Сентябрь	Директор ОУ, зам. директора по УВР, педагог-психолог
		Сентябрь-октябрь	Зам. директора по УВР, педагог-психолог Зам. директора по УВР

2.Обучающий	Обучение/ при необходимости потенциальных педагогов-наставников (профессиональная адаптация молодых педагогов, индивидуальные траектории развития; проектирование профессиональной карьеры (индивидуальные траектории развития). Консультации по основным вопросам педагогической деятельности: - отработка структуры урока в условиях реализации ФОП; - олимпиадное движение школьников; - индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности; -организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений; - и др.	В течение учебного года	Зам. директора по УВР
3.Практический	Профессиональная адаптация молодых педагогов, индивидуальные траектории развития, реализация индивидуальной траектории развития педагога, испытывающего проблемы. Овладение методами профилактики «профессионального выгорания», современными технологиями обучения, навыками самоанализа профессиональной деятельности, составления программы саморазвития и внесения в нее корректив	В течение учебного года	Директор, зам. директора по УВР, педагог-наставник
4.Заключительный	Подведение итогов в формате групповой рефлексии. Получение обратной связи от наставника о достижении профессиональных результатов наставляемых. Проведение открытого мероприятия. Оценка деятельности педагога-наставника. Подведение итогов на педсовете. Поощрение участников. Анализ, обобщение и диссеминация опыта. Получение обратной связи от наставника о достижении профессиональных результатов наставляемых. Оценка деятельности наставляемого педагога.	Май	Директор, зам. директора по УВР, педагог-наставник

Мониторинг эффективности реализации Программы

Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.