

Приложение 2

Муниципальное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 1 »

СОГЛАСОВАНО
на заседании МО учителей
МОУ «СОШ №1»
«28 » августа 2023 г.
Зам. директора по МР
_____ Круглова Е.К.

СОГЛАСОВАНО
на заседании педагогического
совета МОУ «СОШ №1»
«30 » августа 2023 г.
Директор
МОУ «СОШ №1» _____ И.А.Медведева

УТВЕРЖДЕНО
Директор МОУ «СОШ №1»
_____ И.А. Медведева
Приказ №180-осн
от «01 » сентября 2023

Программа наставничества в МОУ «СОШ №1» на 2023-2024 учебный год.

Актуальность разработки программы наставничества

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение — одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что через год может поменяться кадровый состав школы, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в МОУ «СОШ №1» являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого; — адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- улучшение психологического климата в МОУ «СОШ №1» внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; — формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; — развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций — как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

1. Общие положения

Программа наставничества (далее — программа) в МОУ «СОШ №1» (далее — Учреждение) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», Приказ № 337-пр от 03.03.2022г. "О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края"

Уставом Учреждения и определяет порядок организации наставничества Учреждения.

Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой Учреждения, принята на заседании педагогического совета Учреждения, согласована с методическим советом, утверждена директором школы.

Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «педагог/наставник — педагог».

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей Учреждения в образовательной, воспитательной и других сферах; измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- улучшение психологического климата в Учреждении внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства; формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации; увеличение числа желающих стать наставниками;

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре»

Инструмент реализации Программы — базы наставляемых и наставников

Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии со старшими методистами структурных подразделений, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками Учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в Учреждении.

2. Этапы реализации программы

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в Учреждении

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в Учреждении. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. Выбор форм наставничества.	Анализ ситуации в Учреждении (характеристика контингента Учреждения, «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база), источники их привлечения (внутренние и внешние) Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем педагогов Учреждения, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	Работа внутри Учреждения включает действия по формированию базы из числа: педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; выпускников, заинтересованных в поддержке своего Учреждения; преподавателей высшей школы, желающих передать свой опыт; представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников

Формирование тандемов/групп	Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/ группы, готовы продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников наставляемых и родителей/ законных представителей. Приказ о закреплении тандемов/ наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работав каждом тандеме/ группе включает: встречу - знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: •обратная связь о наставляемых мониторинга динамики влияния Программы и наставляемых); •сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждого тандема/группы. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Учреждения. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Учреждения

3. Реализация целевой модели наставничества

На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для педагогического сообщества Учреждения — Педагогический совет.

На этапе завершения Программы предусмотрено конференция, где наставники могут осветить свой опыт работы в данной области и представить результаты.

Исходя из образовательных потребностей Учреждения определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «педагог/наставник-педагог». Форма наставничества «педагог/наставник-педагог».

Цель :

Разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь Учреждения.

2. Формирование уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

3. Улучшение психологического климата в Учреждении.

4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работе и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе Учреждения.

6. Качественный рост образовательных, развивающих и воспитательных результатов в образовательном процессе.

7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «педагог/наставник -педагог»

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

Схема реализации формы наставничества «педагог/наставник-педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в Форме «педагог/наставник-педагог»	педагогический совет, Научно-методический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и методистов, Самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников.	проводится в первые дни учебного года