

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Граховская средняя общеобразовательная школа им. А.В. Марченко»

«Согласовано»
Заместитель директора по УР

_____ О. Б. Урмацких
«15» февраля 2024 г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ «Граховская СОШ
им. А.В. Марченко»

_____ Т. Л. Петрова
«15» февраля 2024 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

на 2024 год

СОДЕРЖАНИЕ

I. Пояснительная записка

- 1.1. Актуальность разработки программы наставничества.
- 1.2. Основание разработки Программы наставничества.
- 1.3. Цель и задачи программы наставничества.
- 1.4. Принципы реализации программы наставничества.
- 1.5. Срок реализации и этапы программы.

II. Содержание программы.

- 2.1. Участники программы и их основные функции.
- 2.2. Возможные варианты моделей наставничества.
- 2.3. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.
- 2.4. Ожидаемые результаты работы программ наставничества.

III. Оценка результатов программы и ее эффективности.

- 3.1. Организация контроля и оценки.
- 3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества.

IV. Планируемые мероприятия по реализации программы.

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

1.1. Актуальность программы наставничества.

Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу слабо представляют себе повседневную педагогическую практику, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, со знакомством с коллективом, с классом, со вступлением в новую должность. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС в связи с тем, что возрастают требования к повышению профессиональной компетентности специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Профессиональная помощь необходима не только молодым начинающим педагогам, но и учителям, меняющим специальность и условия работы, педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач школы.

Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов. Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя. Им нужно помочь адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в школе, а также оказывать методическую помощь в работе.

Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы следует наметить «траекторию», по которой он будет двигаться. Правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем. Представлено это может быть в виде программы наставничества, которая создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации.

1.2. Основание разработки программы наставничества.

Программа наставничества разработана в соответствии с нормативно-правовыми документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № 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»;
- Приказ МО и Н УР от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в УР»;
- Приказ МО и Н УР № 255 от 16.02.2022 г. «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций УР»;
- Приказ школы от 27 февраля 2024 года № 26 «Об утверждении Положения и «Дорожной карты» по реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся на 2024 год».

1.3. Цель и задачи программы наставничества.

Цель и задачи программы взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемого.

Цель - создание необходимых условий для максимально полного раскрытия потенциала личности педагога, помощь педагогу в его профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Основные задачи:

- Обеспечить адаптацию молодых и вновь прибывших специалистов в коллективе, легкое вхождение в полноценный рабочий режим школы.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий, направленных на передачу навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставника.
- Оказать методическую помощь во внедрении современных идей в образовательный процесс.
- Оценить результаты программы и ее эффективность.
- Восполнить профессиональные и компетентностные дефициты внутри педагогической среды школы.

1.4. Принципы реализации программы наставничества.

Реализация Программы наставничества строится на следующих принципах:

- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность меняться как лично, так и профессионально.
- принцип гуманности – ориентация наставничества на развитие и самоутверждение личности;
- принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

1.5. Срок реализации и этапы программы.

Срок реализации программы - 1 год. В связи с изменениями кадрового состава школы в течение года, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы, будет удобнее сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми.

Начало реализации программы наставничества с 1 марта 2024 г., срок окончания 30 декабря 2024 года.

Реализация программы по наставничеству позволит решить дефицит педагогических кадров, низкую вовлеченность педагогов во взаимодействие с коллективом, нежелание отдельных педагогов переходить на новые ФГОС, недостаточную мотивацию к профессиональному росту в следствии сильной загруженности педагогов.

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу. Инструментом реализации Программы являются базы наставляемых и наставников. Формирование наставнических пар или групп осуществляется куратором во взаимодействии педагогами и иными педагогическими

работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

Этапы реализации Программы:

I. Подготовительный этап (март)

Проводимые мероприятия	Результат деятельности
<ul style="list-style-type: none"> - администрацией школы проводится предварительный анализ проблем; - отбор наставников и наставляемых; - подбор и закрепление наставников за наставляемыми; - обучение наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка); - выявление наставником индивидуальных потребностей, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования. 	<ul style="list-style-type: none"> - составлена база наставляемых, запросы наставляемых; - составлены приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью; - наставляемые познакомлены с наставнической деятельностью, наставники прошли курсы/семинары/методические совещания по наставнической деятельности.

II. Проектировочный этап (апрель - май)

Проводимые мероприятия	Результат деятельности
<ul style="list-style-type: none"> - работа наставника и наставляемого; - определение ресурсов наставляемого; - самоанализ наставляемого; - конкретизация цели и задач взаимодействия в наставнических парах/группах, проектирование персонализированных программ наставничества. 	<ul style="list-style-type: none"> - определены лично значимые образовательной или воспитательной цели наставляемых; - проведен самоанализ индивидуальных потребностей наставляемого и внешних требований; - составлены персонализированные программы наставничества.

III. Реализационный этап (в течение года)

Проводимые мероприятия	Результат деятельности
<ul style="list-style-type: none"> - организация и осуществление куратором наставничества посредством реализации дорожной карты; - сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы наставляемого. 	<ul style="list-style-type: none"> - проведены все мероприятия, запланированные в индивидуальной образовательной программе наставляемого

IV. Рефлексивно-аналитический этап (ноябрь - декабрь)

Проводимые мероприятия	Результат деятельности
<ul style="list-style-type: none"> - оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта) - подготовка куратором отчета о реализации программы наставничества ОУ. 	<ul style="list-style-type: none"> - проведена оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы согласно критериям. - составлен отчет о реализации индивидуальной программы.

V. Результативный этап (декабрь)

- Оповещение участников наставнических пар об окончании наставничества;
- Распространение, обобщение лучших практик наставничества на уровне школы.

II. ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА.

2.1. Участники программы и их основные функции.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

Для реализации поставленных в программе задач участники программы выполняют следующие функции:

- Развитие профессионального становления личности молодого учителя, его профессионального мастерства.
- Воспитание педагогической культуры, культуры делового общения.
- Совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности.
- Оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации.
- Оценка профессиональной деятельности молодого специалиста или педагога, испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты.
- Оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей.
- Содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение, контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставляемому:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с наставляемым;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения

2.2. Возможные варианты моделей наставничества.

В числе самых распространенных форм наставничества могут быть выделены пять:

- «ученик — ученик»;
- «учитель — учитель»;
- «студент — ученик»;
- «работодатель — ученик»;
- «работодатель — студент».

Исходя из образовательных потребностей целевой моделью наставничества в школе рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы), или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Вариации ролевых моделей внутри формы "учитель - учитель" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие "*опытный педагог - молодой специалист*", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие "*лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы*", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие "*педагог-новатор - консервативный педагог*", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие "*опытный предметник - неопытный предметник*", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

2.3. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.

Формы и методы работы педагога - наставника с молодыми специалистами, которые могут быть использованы в программе:

- беседы, собеседования, индивидуальное консультирование, методические консультации
- тренинговые занятия, практические занятия
- встречи с опытными учителями
- открытые уроки, творческие мастерские, посещение и взаимопосещение уроков
- внеклассные мероприятия
- тематические педсоветы, семинары
- анкетирование, тестирование
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях
- прохождение курсов.

2.4. Ожидаемые результаты работы программы наставничества.

Программа призвана помочь в организации деятельности наставников с наставляемыми на уровне образовательной организации. Результатом правильной организации работы будет:

для наставляемого:

- социально-профессиональная активность наставляемого, включенность наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь МБОУ «Граховская СОШ им. А.В. Марченко»;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
- самостоятельное и ответственное выполнение наставляемым возложенных функциональных обязанностей.
- умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
- появление собственных публикаций, методических разработок, дидактических материалов.
- участие педагогов в конкурсах и фестивалях профессионального мастерства.
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- повышение квалификации.
- стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.
- эффективный способ профессиональной самореализации.
- достижение высокого уровня профессиональных компетенций.

для образовательной организации:

- улучшение психологического климата в образовательном учреждении, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- успешная адаптация начинающих педагогов и увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

3.1. Организация контроля и оценки.

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместители директора по ВР и УР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и

