

Рассмотрено
на педагогическом совете
МКОУ СОШ № 1 г. Макарьева
№ 3 от 31.10.2023 г.

Утверждаю
директор МКОУ СОШ № 1 г. Макарьева
Гребнев А.В.
Приказ № 71 от 24.11.2023

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МКОУ СОШ № 1 г. Макарьева
на 2023-2024 учебный год.**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества (далее – Программа) разработана в МКОУ СОШ № 1 г. Макарьева с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс в МКОУ СОШ № 1 г. Макарьева характеризуется следующими успехами и проблемами:

Условия	Успехи	Проблемы
Кадровые	- укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими профессиональное образование; - наличие в школе опытных (успешных) педагогов, склонных к активной общественной работе	- недостаточное количество педагогов, имеющих компетенции на уровне необходимых профессиональных стандартов для работы в развивающей, разновозрастной исследовательской и образовательной среде и применения деятельностных технологий в образовательном процессе; - некоторое снижение качества образовательных услуг в связи с обновлением коллектива, притоком молодых и малоопытных специалистов;

Организационнопедагогические	- учебный процесс организован в соответствии с принципами здоровьесозидания и здоровьесбережения	- недостаточное внедрение в учебный процесс индивидуальных образовательных маршрутов; - недостаточный уровень внедрения в образовательный процесс деятельностных технологий
Материальнотехнические	- достаточно развитая ИТинфраструктура (WiFi-локальная сеть, Интернет)	- устаревающее компьютерное оборудование в учебных кабинетах, - отсутствие мобильных компьютерных классов с доступом в интернет на оптимальной скорости затрудняет внедрение цифровых образовательных ресурсов по предметам
Управленческие	- не укомплектованность управленческой команды	- неразвитость системы делегирования полномочий - отсутствие системы управления в сетевой форме - отсутствие системы контроля в сетевой форме.

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

Цель Программы наставничества: разработка комплекса мероприятий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого и малоопытного специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи реализации целевой модели наставничества:

раскрывать потенциал каждого наставляемого;
развивать гибкие навыки, лидерские качества, ключевые компетенции – как основу 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.);
способствовать успешной адаптации вновь прибывших педагогических работников в новом педагогическом коллективе;
сопровождать плавный «вход» молодых специалистов и специалистов без опыта работы, в целом в профессию, выстраивать продуктивную среду в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
создавать среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в кризисных ситуациях: профессионального роста и профессионального выгорания.

Планируемые результаты программы

Результатом правильной организации работы наставников будет:

высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата 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.

Оцениваемые результаты Программы

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в данном коллективе/образовательной организации;
качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Показатели эффективности внедрения Программы наставничества

1. Критерии в части оценки наставнической программы в образовательной организации
 - соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
 - оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
 - соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
 - наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
 - логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия.
2. Критерии в части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:
 - степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
 - уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.
3. Критерии в части изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации:
 - улучшение и позитивная динамика образовательных результатов;
 - нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
 - повышение уровня самооценки наставляемого;
 - активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
 - степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Сроки и этапы реализации Программы

I этап: Запуск программы, декабрь 2023 года.

II этап: Практическая реализация программы - январь 2023 года - август 2024 года.

III этап: Завершение программы - август 2024 года.

Участники Программы Наставник.

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый.

Молодой специалист – педагогический работник, получивший впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена, и впервые приступивший к работе в школе по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования.

Специалист без опыта работы – педагогический работник, впервые приступивший к обязанностям, нуждающийся в развитии профессиональных навыков и компетенции; новый сотрудник (при смене места работы), находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.

Малоопытный специалист - педагогический работник, имеющий педагогическое образование не по профилю преподаваемого предмета, прошедший профессиональную переподготовку и имеющий педагогический стаж по занимаемой должности до 3-х лет.

Механизм реализации Программы

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности - по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой - это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

информационное освещение (начальный этап - привлечение участников программы, промежуточные опорные точки - информирование партнеров о ходе программы, финальный этап - отчет о результатах и тиражирование успехов);

взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (фестивали, конференции, форумы);

привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями методических служб города или региона, образовательных учреждений, имеющих положительный опыт организации наставничества).

Работа с внутренней средой - вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации:

взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы;

формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;

взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;

взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

К условиям запуска Программы относятся:

- обеспечение нормативно-правовое оформление наставнической программы;
- информирование коллектива о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов;
- сформировать команду и выбрать куратора, отвечающего за реализацию программы;
- определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;
- создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

1. Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы. Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре. Для анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.).
2. Формирование базы наставников. Главная задача - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Принципы реализации

Реализация программы наставничества строится на следующих принципах:

- принцип научности* – использование научно-обоснованных технологий;
- принцип легитимности* – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;
- принцип гуманизации* – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- 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 комплексности* — согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы;
- принцип лояльности* — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- принцип конфиденциальности* — неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- принцип добровольности* — участие в программе наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);

принцип активности — активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Основные направления работы по реализации программы. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы.

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психологопедагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Выявление проблемных зон в работе наставляемого

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

Составление планов работы с наставляемыми

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

создание оптимальных условий для успешной работы;
проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведенных мероприятий;
проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

Технология управления наставнической деятельностью

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

1. Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
2. Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
3. Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.

4. Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
 обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
 участие педагогов в инновационной деятельности;
 участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
 диссеминация педагогического опыта.
5. Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лицея, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

Формы и методы работы с наставляемыми:

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

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы в МКОУ СОШ № 1 г. Макарьева; ; 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.	-протокол заседания Педагогического совета; - «Дорожная карта» – реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материальнотехническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние); -приказ об утверждении Программы наставничества; -Программа наставничества.

	4. Выбор форм наставничества.	
Формирование базы наставляемых	1Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества; 2Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	- база наставляемых; - карта аналитики областей запросов потенциальных 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.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников	- собеседование; - приказ о назначении наставников; - обучение наставников
	для работы с наставляемыми.	
Формирование тандемов / групп	1Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2Фиксация сложившихся наставнических пар в специальной базе куратора.	-сформированные наставнические пары, готовые продолжить работу в рамках Программы; -приказ о закреплении наставнических пар; -составление индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	1. Закрепление продуктивных отношений в наставнических парах, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в паре включает: - встречу-знакомство, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу.	Мониторинг: -обратная связь от наставляемых (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 наставнической пары 2. Подведение итогов Программы 3. Популяризация эффективных практик	-приказ о проведении итогового мероприятия Программы -база потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество наставничества.
----------------------	--	--

Схема реализации формы наставничества

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа активных педагогов	Анкетирование / собеседование Использование базы наставляемых
Обучение наставников	Тренинг
Формирование пар	Личные встречи, обсуждение
Создание профессиональной траектории	Составление стратегии-плана Взаимопосещение уроков / занятий
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности программы. Круглый стол