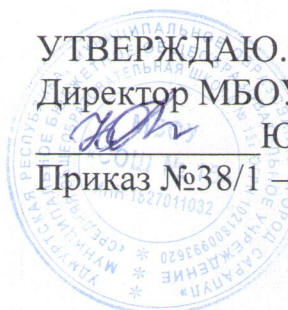


Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №15»
г. Сарапул
(МБОУ СОШ №15)

Принято
На Педагогическом совете
протокол №3
от 10.01. 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ.
Директор МБОУ «СОШ №15»
Ю.А. Третьякова
Приказ №38/1 – ОД от 09.02.2024г



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в рамках формы «учитель-учитель»
на 2024 учебный год

Пояснительная записка

Создание программы наставничества продиктовано новшеством времени. На сегодняшний день не только Национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Настоящая программа наставничества в рамках формы «учитель-учитель» разработана Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа №15» (далее – Программа) разработана 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 РФ от 25 декабря 2019 г. N P-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).

Современному образованию 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.

Реализация программы по наставничеству позволит решить ряд выявленных проблем:

- дефицит педагогических кадров, и как следствие, высокая загруженность педагогов;
- низкая вовлеченность педагогов в практики взаимодействия с коллективом, и как результат, психологически неустойчивая атмосфера в коллективе;
- сопротивление отдельных педагогов необходимости модернизации трудовой деятельности в связи с переходом на новые ФГОС;
- недостаточная мотивация к профессиональному росту путем повышения квалификации по программам учреждений профессионального образования в следствии сильной загруженности педагогов;

Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших педагогов, педагогов, имеющих трудности в реализации требований ФГОС – одна из ключевых задач образовательной политики.

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

Профессиональная помощь необходима не только молодым педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в школе, а также оказывать методическую помощь в работе.

Настоящая Программа позволит решить эти проблемы и создаст необходимые условия для максимально полного раскрытия потенциала личности педагогов, а также позволит оказать помощь педагогам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами Программы в МБОУ «СОШ №15» города Сарапула являются:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности и, как результат, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов;

- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;

- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

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

Программа призвана обеспечить достижение целей, поставленных в государственной программе Российской Федерации «Целевой модели наставничества».

Содержание программы

Пункт программы	Содержание
Наименование программы	ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА в рамках формы «учитель-учитель»
Куратор	Заместитель директора по научно-методической работе Глухова Светлана Александровна.
Участники	Педагоги МБОУ «СОШ №15»
Проблема, решаемая в Программе	<p>Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших специалистов, а также педагогов, испытывающих трудности в части реализации ФГОС и инновационных образовательных ресурсов – одна из ключевых задач школы. Современной образовательной организации нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью педагога – длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.</p> <p>Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на новые требования ФГОС, так как возрастает потребность к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.</p>
Цель Программы	Создание необходимых условий для максимально полного раскрытия потенциала личности педагогов, а также помощь педагогам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью; - адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности; - формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров; - восполнение профессиональных и компетентностных

	дефицитов внутри педагогической среды одной образовательной организации.
Сроки реализации	2024 год
Нормативно-правовые основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - Распоряжение 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»; - Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N 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"); - Устав ОУ - Приказ Директора МБОУ «СОШ 15» об утверждении положения о внедрении целевой модели наставничества в ОУ
Социальные партнеры	-
Этапы реализации	<ul style="list-style-type: none"> I. Подготовительный этап (январь – февраль 2024г) II. Проектировочный этап (март – апрель 2024 года) III. Реализационный этап (май 2024 – ноябрь 2024 года) IV. Рефлексивно-аналитический этап (ноябрь – декабрь 2024 года)
Описание содержания формы наставничества по форме	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

<p>«учитель-учитель»</p>	<p>его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.</p> <p>Вариации ролевых форм внутри модели «учитель-учитель» различаются. Данная Программа отражает деление форм в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.</p> <p>В программе рассмотрен 1 варианта наставничества: взаимодействие «опытный педагог-наставник – молодой специалист-наставляемый». Это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.</p> <p>Область применения в рамках образовательной программы. В том числе при реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, творческие мастерские, семинары.</p>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>Результатам «развивающей» организации работы наставников и наставляемых будет:</p> <p style="text-align: center;"><i>для наставляемого</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социально-профессиональная активность наставляемого, включенность наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь МБОУ СОШ 15. 2. Самостоятельное, качественное и ответственное выполнение наставляемым возложенных функциональные обязанности. 3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии. 4. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов). 5. Участие педагогов в конкурсах и фестивалях профмастерства. 6. Успешное прохождение процедуры аттестации. <p style="text-align: center;"><i>для наставника:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение квалификации. 2. Эффективный способ профессиональной самореализации.

	<p>3. Достижение высокого уровня профессиональных компетенций.</p> <p><i>для образовательной организации:</i></p> <p>1. Улучшение психологического климата в образовательном учреждении, внутри педагогического коллектива, связанное выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;</p> <p>2. Успешная адаптация начинающих педагогов и увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов в МБОУ СОШ № 15</p>
Механизм управления	<p>Корректировка Программы осуществляется Педагогическим советом школы.</p> <p>Управление реализацией Программы осуществляется директором школы и куратором по наставничеству (Приказ МБОУ СОШ №15 № 38- ОД от 09.02.2024 года)</p>
Источники финансирования	Бюджет школы
Риски реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы наставничества, в связи с эпидемиологической обстановкой; - недостаточная мотивация участников Программы наставничества; - форс-мажорные обстоятельства

Описание основной деятельности в рамках Программы

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри МБОУ СОШ №15). Инструментом реализации Программы являются базы наставляемых и наставников. Формирование наставнических пар или групп осуществляется куратором во взаимодействии педагогами и иными педагогическими работниками МБОУ СОШ №15, располагающим информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

Этапы реализации Программы:

I. Подготовительный этап (январь – февраль 2024г):

Проводимые мероприятия на подготовительном этапе:

- администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;

- отбор наставников и наставляемых;

- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);

- привлечение внешних ресурсов и партнеров, оформление договоров с партнерами Программы;

- обучение наставников наставнической деятельности, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);

- выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

Результат деятельности:

- составлена база наставляемых, картааналитики областей запросовнаставляемых;

- составлены приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- привлечены к наставнической работе социальные партнеры, составлены договоры/соглашения о взаимодействии;

- наставляемые познакомлены с наставнической деятельностью, наставники прошли курсы/семинары/методические совещания по наставнической деятельности.

II. Проектировочный этап (март – апрель 2024 года)

Проводимые мероприятия на проектировочном этапе:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка личносно значимой образовательной или воспитательной цели);

- определение ресурсов наставляемого;

- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями);

- конкретизация цели и задач взаимодействия в наставнических парах/группах, проектирование персонализированных программ наставничества .

Результат деятельности:

- определены личносно значимые образовательной или воспитательной цели наставляемых;

- проведен самоанализ индивидуальных потребностей наставляемого и внешних требований;
- составлены персонализированные программы наставничества.

III. Реализационный этап (май 2024 – ноябрь 2024 года)

Проводимые мероприятия на реализационном этапе:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы наставляемого.

Результат:

- проведены все мероприятия, запланированные в индивидуальной образовательной программе наставляемого.

IV. Рефлексивно-аналитический этап (ноябрь-декабрь 2024 года)

Проводимые мероприятия на рефлексивно-аналитическом этапе:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы (наставляемый осуществляет рефлекссию позитивного опыта) подготовка куратором отчета о реализации программы наставничества ОУ.

Результат:

- проведена оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы согласно критериям.
- составлен отчет о реализации индивидуальной программы.
- Оповещение участников наставнических пар/групп об окончании наставничества;
- Распространение, обобщение лучших практик наставничества на уровне образовательного учреждения/города.

Персонализированный план

в рамках организации работы наставнической пары

Форма наставничества: учитель-учитель

ФИО наставника: Печенкина С.В.

ФИО наставляемого: Ижболдина Д.С.

Цель: повышение уровня методического мастерства молодого специалиста.

Задачи:

1. Формировать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании.
2. Способствовать овладению современными формами, методами и приёмами обучения и воспитания.
3. Познакомить с нормативно-правовой документацией организации образовательной деятельности.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности.
5. Выявить ведущие потребности начинающих специалистов в образовательной деятельности и выбрать соответствующую форму организации методической работы.
6. Помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе.

компетенции:

Социально-психологическая компетенция, связанная с готовностью решать профессиональные задачи, в том числе в режиме развития.

Профессионально-коммуникативная компетенция, определяющая степень успешности педагогического общения и взаимодействия с субъектами образовательного процесса.

Общепедагогическая компетенция, включающая в себя психологическую и педагогическую готовность к развёртыванию индивидуальных особенностей особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов личности; знания основ педагогики.

Предметная компетенция в сфере предметной специальности: знания в области преподаваемого предмета, методики его преподавания.

Управленческая компетенция, т.е. владение умениями проводить педагогический анализ, ставить цели, планировать и организовывать деятельность.

Рефлексивная компетенция, т.е. умение видеть процесс и результат собственной педагогической деятельности.

Информационно-коммуникативная компетенция, связанная с умением работать в сфере ИК-технологий.

Наименование компетенций, которые необходимо	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат (планируемый)

сформировать, развить				
Предметная	Разработка конспектов уроков, рабочей программой, работа в ЭЖ. Взаимопосещение уроков. Знакомство с локальными актами школы.	Сентябрь – декабрь 2024 года	очный	Активизация навыков преподавания
Рефлексивная компетенция	Самонализ уроков, проверочных работ	Сентябрь – декабрь 2024 года	очный	Совершенствование методов работы
Управленческая компетенция	Умение проектировать воспитательную работу, работать с классом на основе анализа личности	Сентябрь – декабрь 2024 года	очный	Использование современных технологий на уроках

Персонализированный план

в рамках организации работы наставнической пары

Форма наставничества: учитель-учитель

ФИО наставника: Черкасова С.А.

ФИО наставляемого: Дерюшев Д.С.

Цель: повышение уровня методического мастерства молодого специалиста.

Задачи:

1. Формировать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании.
2. Способствовать овладению современными формами, методами и приёмами обучения и воспитания.
3. Познакомить с нормативно-правовой документацией организации образовательной деятельности.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности.
5. Выявить ведущие потребности начинающих специалистов в образовательной деятельности и выбрать соответствующую форму организации методической работы.
6. Помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе.

компетенции:

Социально-психологическая компетенция, связанная с готовностью решать профессиональные задачи, в том числе в режиме развития.

Профессионально-коммуникативная компетенция, определяющая степень успешности педагогического общения и взаимодействия с субъектами образовательного процесса.

Общепедагогическая компетенция, включающая в себя психологическую и педагогическую готовность к развёртыванию индивидуальных особенностей особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов личности; знания основ педагогики.

Предметная компетенция в сфере предметной специальности: знания в области преподаваемого предмета, методики его преподавания.

Управленческая компетенция, т.е. владение умениями проводить педагогический анализ, ставить цели, планировать и организовывать деятельность.

Рефлексивная компетенция, т.е. умение видеть процесс и результат собственной педагогической деятельности.

Информационно-коммуникативная компетенция, связанная с умением работать в сфере ИК-технологий.

Наименование компетенций, которые необходимо	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат (планируемый)

сформировать, развивать					
Предметная	Разработка конспектов уроков, рабочей программы, работа в ЭЖ. Взаимопосещение уроков. Знакомство с локальными актами школы.	Сентябрь – декабрь 2024 года	Очный	Активизация навыков преподавания	
Рефлексивная компетенция	Самонализ уроков, проверочных работ	Сентябрь – декабрь 2024 года	очный	Совершенствование методов работы	
Управленческая компетенция	Умение проектировать воспитательную работу, работать с классом на основе анализа личности	Сентябрь – декабрь 2024 года	очный	Использование современных технологий на уроках	