

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА ЕКАТЕРИНБУРГА

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 74

620109 г. Екатеринбург, ул. Крауля, 46 телефон - факс (343) 242-22-10
ИНН 6658068601 КПП 665801001 e-mail: skschool74@mail.ru

Приказ № 7 от 07.09.2023 г.
УТВЕРЖДЕНО:
С. У. Рустамова



Программа развития системы наставничества в MAOU СОШ с углубленным
изучением отдельных предметов № 74
(2023-2026 г.г.)

Содержание

Пояснительная записка	3
Цель и задачи программы наставничества	4
Нормативные основы программы наставничества	5
Ожидаемые результаты программы наставничества	5
Структура управления реализацией программы наставничества	6
Кадровая система реализации программы наставничества	7
Формы наставничества	8
Дорожная карта реализации программы наставничества	9

Пояснительная записка

Отличительной особенностью современного этапа развития системы образования в Российской Федерации является быстро растущая сложность задач, стоящих перед профессиональными образовательными организациями, что обуславливает возрастание требований к профессиональной компетентности педагогических работников. Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал. Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей педагогических работников.

Наставничество в образовательной организации является формой обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. В педагогическом коллективе любой образовательной организации большую часть составляют «стажисты», в числе которых всегда присутствуют педагоги - консерваторы. Деятельность их основательна, но ее эффективность снижается, если меняются условия профессиональной деятельности. Стремление сохранить старую систему работы далеко не всегда эффективно. Также консервативным педагогам может не хватать умений в области применения современных цифровых и иных инновационных технологий. Часть педагогов могут находиться на этапе профессионального «выгорания», что также снижает эффективность их профессиональной деятельности. Настоящая программа наставничества призвана обеспечить профессиональное развитие консервативных педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений в меняющихся условиях профессиональной деятельности, максимально полно раскрыть потенциал их личности, необходимый для приобретения нового опыта, развитие необходимых навыков и компетенций для проживания этапа профессионального «выгорания», а также создать условия для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников образовательной организации.

Цель, задачи, этапы реализации программы

Цель — создание условий для внедрения и развития системы наставничества в МАОУ СОШ с углубленным изучением отдельных предметов № 74.

Организация и внедрение наставничества в школе предполагает реализацию четырех основных этапов:

1. Организация наставничества.

На первом этапе принимаются необходимые документы, определяются ответственные лица за организацию и руководство наставничеством, а также выбираются формы наставничества. Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

2. Прохождение наставничества.

На данном этапе происходит реализация процесса наставничества: утверждается перечень мероприятий по наставничеству, определяются формы и методы работы наставников, осуществляется выбор инструментов, применяемых для реализации наставничества.

3. Завершение наставничества.

Завершающий этап предполагает подведение итогов наставничества и получение обратной связи от наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, поощрение наставников по результатам проведенной работы.

Задачи:

1. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников в коллективе.

2. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогических работников с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

3. Способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.

4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре школы, способствовать объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций.

5. Обеспечить работу наставника с молодым педагогом на основе прохождения необходимых этапов:

✓ 1-й этап — адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагогического работника, проводит диагностику профессиональных затруднений с целью разработок индивидуальной программы наставничества.

✓ 2-й этап — основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагогического работника, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

✓ 3-й этап — контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагогического работника, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

Нормативные основы программы наставничества

1. Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями и дополнениями от 7 октября 2020 г. и 20 августа 2021 г.).
3. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
4. Устав МАОУ СОШ с углубленным изучением отдельных предметов № 74.
5. Программа развития МАОУ СОШ с углубленным изучением отдельных предметов № 74.
6. Положение о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СОШ с углубленным изучением отдельных предметов № 74.
7. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СОШ с углубленным изучением отдельных предметов № 74.

Ожидаемые результаты

для молодого педагогического работника:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.);
- эффективное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации;

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- рост педагогического мастерства;
- достижение высоких результатов в области аттестации;

для школы:

- успешная адаптация молодых педагогических работников;
- стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

Структура управления реализацией программы наставничества

В структуру управления реализацией Программы наставничества гимназии входят:

- 1) директор;
- 2) куратор реализации программы наставничества;
- 3) методический совет;
- 4) педагог-психолог;
- 5) наставники
 - педагоги, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания;
 - обучающиеся, мотивированные помочь в решении каких-либо запросов наставляемых;
- 6) наставляемые.

Уровни структуры	Направления деятельности
Директор	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения программы наставничества. Реализация кадровой политики в программе наставничества. Контроль над внедрением программ наставничества.
Куратор	Контроль над реализацией программ наставничества. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программ наставничества. Сбор и работа с базой наставников и наставляемых. Решение организационных вопросов, возникающих в ходе реализации программ наставничества. 7 Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (с периодичностью один раз в год (июнь)). Обеспечение формирования баз данных лучших практик наставничества.
Методический совет, психолог	Осуществление текущего руководства реализацией программы наставничества: - участие в разработке локальных актов и иных документов гимназии в сфере наставничества педагогических работников; - участие в реализации программ наставничества педагогических работников; - помощь в подборе и закреплении пар (групп) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.); - анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и внесение соответствующих корректировок в программы наставничества; - осуществление подготовки участников программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.; - осуществление организационно-педагогического, учебно-методического, материально-технического, инфраструктурного/логистического обеспечения реализации программ наставничества педагогических работников; - участие в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации программ наставничества; - участие в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых; - участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников; - проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставники, наставляемые	Реализация программы форм наставничества. Решение поставленных задач через взаимодействие.

Кадровая система реализации программы наставничества

Программа наставничества в МАОУ СОШ с углубленным изучением отдельных предметов № 74 реализуется в ходе работы куратора с базами наставляемых и наставников.

Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками ОУ, классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних на основании информации о потребностях, обучающихся и педагогов как потенциальных участниках программы.

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- с ограниченными возможностями здоровья; инвалиды;
- желающие овладеть компетенциями и «навыками XXI века» («жесткие» (hard skills) и «гибкие» (soft skills));
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте учебы;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- имеющие проблемы с поведением; - имеющие трудности в социализации;
- желающие раскрыть свой творческий и интеллектуальный потенциал;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию.

из числа педагогов:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- желающие овладеть компетенциями и «навыками XXI века» («жесткие» (hard skills) и «гибкие» (soft skills));
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.

из числа родителей:

- социально активный родитель с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.
- родитель, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Формирование базы наставников:

- обучающиеся, мотивированные помочь в решении каких-либо запросов наставляемых;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей гимназии в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

База наставляемых и база наставников составляется при условии заполнения участниками согласия на обработку персональных данных.

Формирование наставнических групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора МАОУ СОШ с углубленным изучением отдельных предметов № 74.

Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МАОУ СОШ с углубленным изучением отдельных предметов № 74 в данной программе наставничества рассматриваются 6 форм наставничества: «Ученик – ученик»,

«Учитель – учитель»,

«Учитель – ученик»,

«Учитель – родитель»,

«Классный руководитель – классный руководитель»,

«Заместитель директора – заместитель директора»

Каждая форма наставничества представлены следующей структурой:

1. Цели и задачи
2. Ожидаемые результаты
3. Оцениваемые результаты
4. Портрет участников
5. Вариации ролевых моделей
6. Описание этапов наставнического взаимодействия
7. Область применения в рамках образовательной программы

Дорожная карта (план мероприятий) по реализации системы наставничества педагогических работников в МАОУ СОШ с углубленным изучением отдельных предметов № 74

№	Наименование этапа	Сроки	Содержание деятельности и примерный план мероприятий
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	август-сентябрь 2022	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: - приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СОШ с углубленным изучением отдельных предметов № 74»; - приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью. - подготовка персонализированных программ наставничества- при наличии в организации наставляемых
2.	Формирование банка наставляемых	август-сентябрь	1.Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2.Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
3.	Формирование банка наставников	август-сентябрь	1.Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2.Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
4.	Отбор и обучение	август-сентябрь	1.Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов. 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми: подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности. 3.Проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.
5.	Организация и осуществление работы	август-сентябрь	1.Формирование наставнических пар/групп. 2.Разработка персонализированных

	наставнических пар/групп		программ наставничества для каждой пары/ группы. 3. Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых психологом-педагогом, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/ наставников.
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	январь-апрель	1.Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). 2.Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.
7.	Информационная поддержка системы наставничества	в течение года	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.