

муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2» города Минусинска Красноярского края

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в рамках модели «Педагог-педагог»

г. Минусинск – 2022 г.

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. программа наставничества в рамках модели «Педагог-педагог» разработана на МОБУ «СОШ №2» в соответствии с Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 №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 программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование» – «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

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

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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя, воспитателя, куратора. 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, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с преподавательской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в политехникуме, а также оказывать методическую помощь в работе.

В связи с нестабильной периодически меняющейся ситуацией в части реализации ФГОС испытывать сложности в работе могут педагоги, имеющие вполне большой опыт работы. Сложность возникает при оформлении учебно-методической документации, а также применении на занятиях инновационных методов и электронных технологий.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества в образовательной организации, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога – вновь прибывшему педагогу помочь в профессиональной адаптации, молодому педагогу помочь выстроить верную профессиональную траекторию, опытному педагогу открыть возможности мира - электронные платформы, ресурсы, медиа пространство. В целом данная программа позволит сформировать мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации.

**Содержание программы наставничества в
рамках модели «Педагог-педагог»**

№ п/ п	Пункт программы	Содержание
1	Название программы	Программа наставничества в рамках модели «Педагог-педагог»
2	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 политехникума. 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>
3	Актуальность программы	<p>Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми, вновь прибывшими педагогами, а также педагогами, испытывающими трудности в реализации новых требований на уровне образовательной организации.</p> <p>Данная программа актуальна для политехникума, так как система наставничества в организации является производственной необходимостью. Острым вопросом является создание ситуации успешности педагогов. Необходимо создавать ситуацию успешности работы педагогов, способствовать развитию их личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля деятельности</p>
4	Цель программы	<p><u>Цель</u> – создание условий для повышения производительности труда педагогических кадров с помощью технологии наставничества в целях формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессионального карьерного роста педагогов</p>

5	Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить оптимально лёгкую психологическую адаптацию молодых, либо вновь прибывших на работу специалистов. 2. Создать комфортную профессиональную среду внутри ОО, позволяющую реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. 3. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности 4. Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса. 5. Ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности. 6. Прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации. 7. Ускорить процесс профессионального становления педагога.
6	Срок и этапы реализации программы	<p>Программа рассчитана на 1 год. Реализация программы поделена на 7 этапов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 этап – подготовка условий для запуска программы наставничества. 2 этап – формирование базы наставляемых 3 этап – формирование базы наставников 4 этап – отбор и обучение наставников 5 этап – формирование наставнических пар или групп 6 этап – организация работы наставнических пар или групп 7 этап – завершение наставничества
7	Основная деятельность в рамках программы	<p>Программа наставничества в рамках модели «Педагог-педагог» предполагает взаимодействие опытного, располагающего ресурсами и навыками педагогом-наставником с молодым специалистом (при опыте работы от 0</p>

		<p>до 3 лет), вновь прибывшим педагогам (при смене места работы) или работающим педагогом, который испытывает трудности в реализации требований ФГОС – оформление учебно-методической документации, применение современных технологий обучения и т.д.</p> <p>Вариации ролевых форм внутри модели «Педагог-педагог» различаются. Данная программа отражает деление форм в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. В программе рассмотрены 3 варианта наставничества:</p> <p>1. 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>2. Взаимодействие «опытный педагог- наставник – вновь поступивший на работу педагог». Вариант поддержки для приобретения начинающим работать в данной организации педагогом необходимых знаний, специфики</p> <p>3. Взаимодействие «лидер педагогов – педагог, испытывающий проблемы». Вариант поддержки, сочетаемый с профессиональной помощью, направлением педагога к достижению профессиональных высот, оказанию учебно-методической помощи по предмету и т.д.</p> <p>Реализация программы наставничества в ОО производится последовательно</p>
		<p>по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.</p> <p>Внешний контур – профессиональные сообщества, предметные объединения муниципального значения и социальные партнёры.</p> <p>Внутренний контур – руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их законные представители.</p>
8	Механизм управления программой	Механизм управления программой заключается в ступенчатом управлении, рассмотренном в Приложении 1.

9	Ожидаемые результаты	<p>Результатом правильной организации работы наставников и наставляемых будет:</p> <p><i>для наставляемого</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Стабильный уровень включенности наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциальных потенциалов. 2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания. 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. Наличие Программы профессионального саморазвития каждого наставляемого. 7. Успешное прохождение процедуры аттестации. <p><i>для наставника:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение квалификации. 2. Эффективный способ профессиональной самореализации. 3. Достижение высокого уровня профессиональных компетенций. <p><i>для образовательной организации:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Успешная адаптация начинающих педагогов 2. Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в школе.
10	Карта реализации программы	Карта реализации проекта отображена в Приложении 2
11	Контроль и оценка результатов реализации программы	<p>Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора по ВР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.</p> <p>1. Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по заданной форме, на педагогическом совете, как один из рассматриваемых вопросов, Итоговый контроль будет происходить на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации (Приложение 3).</p>

**Механизм управления программой наставничества в рамках модели
«Педагог-педагог»**

Руководитель и администрация

- составляют внутренний контур программы
- обеспечивают её реализацию,
- создают комфортные условия для реализации



Куратор программы наставничества

- организует процесс реализации этапов программы
- создает учебно-методическую базу
- аккумулирует процесс мониторинга реализации программы



Наставник

- организует процесс работы с наставляемым
- проводит мониторинг
- максимально способствует профессиональному развитию наставляемого
- повышает собственный уровень профессионального саморазвития

Карта реализации программы наставничества в рамках модели
«Педагог-педагог»

№ п/п	Этап реализации программы	Основные задачи этапа
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; 2. Информировать коллектив о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов, молодых специалистов, вновь прибывших педагогов 3. Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; 4. Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; 5. Сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние
2	Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организовать сбор данных наставляемых (мониторинг, документация). 2. Включить собранные данные в базу наставляемых, а также систему мониторинга влияния программы на наставляемых
3	Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов. 2. Включить собранные данные в базу наставников, а также систему мониторинга влияния программы на наставляемых. 3. Мотивировать наставников.
4	Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы. 2. Организовать отбор и обучение наставников
5	Формирование наставнических пар или групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп. 2. Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставников.
6	Организация работы наставнических пар или групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы. 2. Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки целей и задач на конкретные периоды. 3. При необходимости предоставить наставникам

		<p>методические рекомендации и материалы по взаимодействию с наставляемыми.</p> <p>4. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации программы.</p> <p>5. Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели.</p>
7	Завершение наставничества	<p>1. Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлекссию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых.</p> <p>2. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых, куратора для мониторинга эффективности реализации программы</p> <p>3. Реализовать систему поощрений наставников.</p> <p>4. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.</p>

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества в рамках модели «Педагог-педагог»

Ожидаемый результат, указанный в Программе наставничества	Реальный результат, полученный в процессе реализации Программы наставничества		
	Полностью реализовано (2 балла)	Реализовано частично (1 балл)	Не реализовано (0 баллов)
<i>для наставляемого</i>			
Стабильный уровень включенности наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциальных потенциалов.			
Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.			
Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.			
Появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов).			
Участие педагогов в конкурсах и фестивалях профмастерства.			
Наличие Программы профессионального саморазвития каждого наставляемого.			
Успешное прохождение процедуры аттестации.			
<i>для наставника:</i>			
Повышение квалификации			
Эффективный способ профессиональной самореализации			
Достижение высокого уровня профессиональных компетенций			
<i>для образовательной организации:</i>			
Успешная адаптация закрепляемости молодых специалистов , вновь прибывших педагогов			
Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов , вновь прибывших педагогов			
Итого			