

**Программа наставничества (дорожная карта по наставнической деятельности с молодыми педагогами «Учитель - учитель»)
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 36» г.Твери на 2024-2025 учебный год**

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Необходимость разработки программы «Наставничество» (далее - Программы) обусловлена принятием и реализацией национального проекта «Образование» на 2019-2024 годы.

Главными целями Нацпроекта являются:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование».

Федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Главным условием, обеспечивающим возможность наставничества, является *наличие сопровождаемого (взрослого или ребенка), обладающего определенным образовательным дефицитом.*

Сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, сопровождение, но и *устранение внутренних образовательных дефицитов обучающихся (наставляемых)*, т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

В связи с этим конечным результатом деятельности наставника (и важнейшим поведенческим показателем успешности его деятельности) является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д. (в зависимости от типа наставничества.

Наставничество в школе может осуществляться в 2-х основных направлениях:

1. Наставничество в работе с педагогами (сопровожаемый – педагог, испытывающий профессиональный дефицит);

2. Наставничество в работе в обучающимися (сопровожаемый – ребенок, испытывающий образовательный дефицит).

Базовая деятельность наставника - основной вид профессиональной деятельности, в которую наставник включен в качестве человека (профессионала), обладающего соответствующим опытом, и в которую он призван погрузить сопровождаемого.

Само наставничество - это второй вид деятельности для наставника, который можно рассматривать как своего рода производную от его базовой деятельности.

Следовательно, педагог, будучи профессионалом в базовом виде деятельности (хороший учитель, классный руководитель, социальный педагог, заместитель директора и пр.), оказывается чаще всего не готов к выполнению функций наставника ни по отношению к другим педагогам, испытывающим профессиональные дефициты, ни по отношению к обучающимся с образовательными дефицитами.

В связи с этим необходима специальная деятельность, направленная на подготовку педагогов-наставников к выполнению функций наставника.

При разработке Программы учтена структура профессиональной готовности педагога к выполнению функций наставника.

Профессиональная готовность педагога к выполнению функций наставника включает следующие структурные компоненты: мотивационный, когнитивный и технологический компоненты готовности педагога к выполнению функций наставника.

Развитие системы наставничества в школе предполагает создание различного вида ресурсов: нормативно-правовых, кадровых, организационных, информационных, системы стимулирования и др.

2. Цель - создание эффективной системы передачи передового педагогического опыта и воспитания; повышение квалификации педагогов; обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для достижения педагогами необходимых результатов.

Задачи:

- Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников в коллективе.
- Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогических работников с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
- Способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.

- Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре школы, способствовать объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций.
- Воспитание у педагогов чувства личной ответственности за результаты своей деятельности.
- Формирование положительного отношения к педагогическому труду; снижение текучести кадров и мотивирование педагога к достижению целей организации.
- Обеспечить работу наставника с молодым педагогом на основе прохождения необходимых этапов.

3. Этапы, сроки реализации и содержание деятельности программы:

№ п/п	Наименование этапа	Мероприятие	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовительный этап	Корректировка (приказа необходимости) и утверждение Положения о наставничестве	1.Разработка и утверждение положения о наставничестве. 2.Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества.	Август 2024	Директор школы
		Обеспечение систематического рассмотрения вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях, педсоветов	1.Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. 2.Проведение педагогического совета	Август 2024	Директор школы
		Возложение обязанностей по управлению и контролю наставничества на заместителей директора школы	Издание приказа о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества.	Август 2024	Директор школы
	2.Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1.Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2.Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа	Август-сентябрь 2024	Директор, куратор по наставничеству

			методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.		
		Формирование базы наставляемых	Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	Август-сентябрь 2024	Директор, куратор по наставничеству
	3.Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1.Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2.Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Август-сентябрь 2024	Директор, куратор по наставничеству
	4.Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	1.Проведение анализа базы наставников и выбор подходящих для конкретной программы кандидатур 2.Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	Сентябрь 2024	Директор, куратор по наставничеству
2	Основной этап. Организация и осуществление работы наставнических пар, групп Формирование наставнических пар, групп	Отбор наставников и наставляемых	1.Проведение анализа заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2.Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника, наставляемого после завершения групповой встречи. 4.Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары, группы. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар, групп» Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения	Сентябрь 2024	Замдиректора по УР, куратор по наставничеству, психолог, наставники
		Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1.Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого. 2.Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого. 3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса	В течение учебного года	Наставники

			<p>в рамках программы наставничества наставником и наставляемым.</p> <p>4.Регулярные встречи наставника и наставляемого в процессе планирования и проведения уроков, внеурочных мероприятий.</p> <p>5.Проведение мастер-классов, круглых столов и др. мероприятий методического характера, направленных на преодоление затруднений в работе наставника</p> <p>6.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p>		
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	<p>Анкетирование.</p> <p>Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.</p>	Март-апрель 2025	
3	Завершающий этап	Отчеты по планам работы направлений наставничества	<p>1.Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в направлении наставничества.</p> <p>2.Заслушивание отчетовнаставников и лиц, в отношении которыхосуществляется наставничество, о проделаннойработе</p> <p>3.Проведение мониторинга качества реализации плана работы (дорожной карты) наставничества.</p> <p>4.Мониторинг и оценка влияния мероприятий (дорожной карты) на всех участников.</p>	1 раз в квартал	Зам.директора по УВР, куратор по наставничеству
		Мотивация и поощрения наставников	<p>1.Издание приказа о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>2.Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»</p>	Апрель-май	Директор школы
			1.Публикация результатов реализованных направлений наставничества, лучших наставников, информации на	Апрель-май 2025	Замдиректора по УВР, куратор по наставничеству

		сайте образовательной организации, партнеров.	образовательной организаций-		
		2.Проведение конкурса мастерства:	школьного профессионального		
		"Лучшая пара "			

4. Управление реализацией программы

Управление Программой предполагается через реализацию следующих механизмов:

- разработку и реализацию в соответствии с настоящей Программой ежегодных планов по ее реализации;
- организацию деятельности Совета как коллективного органа управления Программой;
- изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых;
- мониторинг профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников;
- мониторинг доли педагогов и обучающихся МБОУ СШ № 36, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества;
- мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества в МБОУ СШ № 36.

Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями во внешней по отношению к образовательной организации среде (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).

5. Возможные риски при реализации программы и способы их предотвращения/устранения:

	Риски	Мероприятия по минимизации рисков
1	Сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы	Собрание рабочей группы по реализации проекта и внесение изменений в программу
2	Недостаточная мотивация участников Программы	Контроль и индивидуальная работа с участниками программы.

		Поощрение работы наставников
3	Форс-мажорные обстоятельства	
4	Формализованное наставничество	Контроль куратора программы (индивидуальное собеседование)

6. Ожидаемые результаты:

Для молодого педагога:

1. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности.
2. Повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии.
3. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.); эффективное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях.
4. Наличие портфолио у каждого молодого педагога; успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

1. Эффективный способ самореализации; рост педагогического мастерства.
2. Достижение высоких результатов в области аттестации.

Для школы:

1. Успешная адаптация молодых педагогических работников.
2. Стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

7. Организация результатов программы и ее эффективности:

1. Оценка будет проходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

2. Текущий контроль будет проходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

3. Итоговый контроль будет проходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником, а также анализа деятельности сетевой площадки.