

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
Средняя общеобразовательная школа № 16**

Согласовано
педагогическим советом
МОУ СОШ № 16
Протокол № 3
от 10.11.2024 г.



Утверждаю директор
МОУ СОШ № 16
И.В.Иванова
Приказ № 388
от 11.11.2024 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»

2024/2025 учебного года

Тверь, 2024

Содержание программы:		стр.
I.	Пояснительная записка	3-4
II.	Ценностные ориентиры	5
III.	Планируемые результаты	5
IV.	Содержание программы	6-7
V	План реализации программы наставничества	8
VI.	Дорожная карта по реализации наставничества	9-14

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Наставничество - вид деятельности социально активных людей, готовых принять, понять, помочь, научить, проконсультировать, транслировать свой позитивный опыт. Передавая опыт и свои знания, каждый обучающийся или взрослый осознает свою значимость и берет на себя ответственность в создании благополучной атмосферы обогащения и развития среды, в которой он находится. Актуальность программы наставничества определена государственной политикой в области образования и определяет стратегию развития школы. Важной задачей образования на сегодняшний день является привлечение в образовательную сферу талантливой и профессиональной молодежи; повышение престижа и социальной значимости профессии педагога; улучшение качества образования. Проблема образовательного учреждения заключается не только в привлечении молодых специалистов в школу, но и закреплении в системе образования. Необходимы дополнительные меры поддержки молодых учителей и важным этапом является наставничество.

Цель наставничества – успешное закрепление молодого специалиста в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
3. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога.

Срок реализации программы 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2024 г., срок окончания 1.09 2025 года.

Основные виды деятельности наставника и молодого специалиста:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста, оказание помощи на основе его потребностей.
2. Планирование и анализ взаимодействия наставника и молодого специалиста.
3. Привлечение молодого педагога к участию в работе МО учителей школы.
4. Посещение уроков и внеклассных мероприятий молодого специалиста, организация взаимопосещения.
5. Оказание помощи молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
6. Оказание помощи в распространении собственного педагогического опыта – открытые уроки и внеклассные мероприятия.

7. Обмен опытом в профессиональных интернет – сообществах.
8. Привлечение участия в вебинарах, семинарах, конкурсах различного уровня.

II. ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТИРЫ

Общим признаком образовательных дефицитов является недостаток самостоятельности молодого специалиста. Программа предусматривает, конечный результат деятельности наставника - обретение молодым педагогом способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации и карьерного роста.

III. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Осознание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, учениками, родителями.
3. Желание взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня профессиональной деятельности.
5. Адаптация и закрепление молодых специалистов в образовательном учреждении.
6. Повышение знаний молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.
7. Психологическая устойчивость педагога, адаптация к работе в условиях модернизации современного образования.
8. Повышение компетентности педагога-наставника, его профессионального статуса в образовательном учреждении.

IV. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

4.1 Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставляемому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения

4.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

4.3. Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;

- наставники - участники программы.

V. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п.п	Этапы	Сроки	Деятельность наставника	Цель
1	Адаптационный	Сентябрь – октябрь 2024 г.	Педагог-наставник знакомится с начинающим учителем, определяет пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.	Создание комфортных условий для молодого педагога для успешной профессиональной деятельности
2	Основной	Ноябрь – март 2024-2025 гг.	В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает молодому педагогу составить собственную программу профессионального роста.	Корректировка затруднений и пробелов в профессиональных умениях молодого педагога
3	Контрольно-оценочный	Апрель – май 2025 г.	Наставник отслеживает динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога и определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.	Диагностика уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

VI. «Дорожная карта» по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МОУ СОШ № 16 на 2024 – 2025 учебный год

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержания деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска системы наставничества педагогических работников	Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению системы наставничества педагогических работников	1. Изучение методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников. 2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации системы наставничества педагогических работников	Январь 2024 г.	
		Информирование педагогов о возможностях и целях системы наставничества педагогических работников	1. Проведение заседаний школьных МО педагогических работников. 2. Информирование на сайте ОУ.	Февраль 2024 г.	
		Подготовка нормативной базы реализации системы наставничества педагогических работников в ОУ	1. Издание приказа «О реализации Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников». 2. Разработка Положения о системе наставничества педагогических работников в МОУ СОШ № 16 3. Издание Приказа «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в	Февраль 2024 г.	

		<p>образовательной организации»</p> <p>3. Разработка и утверждение «дорожной карты» (плана мероприятий) реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МОУ СОШ № 16</p> <p>4. Издание приказа о назначении куратора системы наставничества педагогических работников в МОУ СОШ № 16</p> <p>5. Издать приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью</p>		
	<p>Выбор форм системы наставничества педагогических работников исходя из потребностей ОО</p>	<p>1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри ОУ.</p> <p>Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм наставничества</p>	Март 2024 г.	

2	<p>Формирование банка (персонализированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием</p>	Сбор данных	<p>1. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в системе наставничества педагогических работников</p> <p>2. Сбор дополнительной информации о запросах наставников и наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.</p> <p>3. Выбор форм наставничества в зависимости от запросов потенциальных наставляемых.</p> <p>4. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников</p>	Апрель 2024 г.	
		<p>Формирование банка (персонализированный учет)</p>	<p>1. Формирование банка наставников из числа педагогов.</p> <p>2. Формирование банка наставляемых из числа педагогов.</p>	Апрель 2024 г.	
3	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	<p>1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной формы и вида наставничества.</p>	Май 2024 г.	
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	<p>1. Поиск экспертов для проведения обучения наставников.</p> <p>2. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.</p> <p>3. Утвердить программы и</p>	Май-июнь 2024 г.	

			<p>графики обучения наставников.</p> <p>4. Организовать обучение наставников</p>		
4	<p>Формирование наставнических пар / групп</p>	<p>Отбор наставников и наставляемых</p>	<p>1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.</p> <p>3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.</p> <p>4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.</p>	<p>Август 2024 г.</p>	
		<p>Закрепление наставнических пар / групп</p>	<p>1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».</p> <p>2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.</p> <p>3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.</p>	<p>Сентябрь 2024 г.</p>	

5	<p>Организация и осуществление работы наставнических пар / групп</p>	<p>Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых</p>	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого</p>	<p>В течение года</p>	
		<p>Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками</p>	<p>1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.</p>	<p>Дважды в год</p>	
6.	<p>Завершение наставничества</p>	<p>Отчеты по итогам работы системы наставничества</p>	<p>1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в системе наставничества.</p> <p>2. Проведение мониторинга качества реализации программы</p>	<p>Май 2025 г.</p>	

			<p>наставничества.</p> <p>3. Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников</p>		
		<p>Мотивация и поощрения наставников</p>	<p>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>2. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества педагогических работников».</p> <p>3. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте ОУ</p>	<p>Июнь 2025 г.</p>	

