

# Программа наставничества

в МБОУ «Партизанская СОШ»

## 1. Пояснительная записка.

### Актуальность разработки программы.

Создание программы наставничества продиктовано велением 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.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

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

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Партизанская СОШ» в данной модели наставничества рассматривается форма наставничества: «Учитель – учитель».

### Нормативные основы программы наставничества.

Нормативные правовые акты МБОУ «Партизанская СОШ»

- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Партизанская средняя общеобразовательная школа имени П.П.Петрова».
- Отчет о результатах самообследования деятельности МБОУ «Партизанская СОШ»
- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете
- Программа развития МБОУ «Партизанская СОШ»
- Положение о системе наставничества в МБОУ «Партизанская СОШ»

### В программе используются следующие понятия и термины.

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки

процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Школьное сообщество** (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## **2. Цель и задачи программы наставничества.**

**Цель:** создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодых специалистов в условиях МБОУ «Партизанская СОШ».

**Задачи:**

- помочь адаптироваться молодому специалисту для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации;
- выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения;
- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагога с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемого;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных методов, форм обучения и воспитания;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога;
- оценить результаты программы и ее эффективность.

### **Ожидаемые результаты внедрения наставничества**

- Успешная адаптация начинающего педагога в образовательной организации.
- Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.
- Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики.
- Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.
- Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.

### **SWOT-анализ ситуации**

#### **Сильные стороны:**

- Коллектив регулярно проходит курсы повышения квалификации;
- Большое количество опытных учителей;
- Работают «Точки роста».

### Слабые стороны:

- Немногие учителя проявляют инициативу и хотят быть наставниками;
- Учителя отказываются от дополнительной нагрузки;
- Не прошли обучение по наставничеству.

### Риски

- Ограничено время наставника;
- Боязнь наставничества;
- Психологическая несовместимость наставника и наставляемого.

### Возможности

- Пройти дистанционное обучение по данной теме;
- Использовать успешные практики;
- Привлечь учителей из соседних школ.

## 3. Структура управления реализацией наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Администрация отдела образования Партизанского района	1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; 2. Обеспечивает развитие кадрового потенциала МБОУ «Партизанская СОШ», осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.
Администрация МБОУ «Партизанская СОШ»	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации программы наставничества МБОУ «Партизанская СОШ» 2. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 3. Назначение куратора наставничества. 4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор	1. Разработка программы наставничества. 2. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты. 3. Формирование базы наставников и наставляемых. 4. Организация обучения наставников. 5. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 6. Контроль реализации программ наставничества. 7. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель».

## 4. Кадровая система реализации программы наставничества

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником

и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, руководителями ШМО. Формирование базы наставляемых из числа молодых специалистов.

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

### 5. Этапы реализации программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>2. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>3. Информирование и выбор форм наставничества.</li> </ol>	Дорожная карта реализации программы. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в распространении личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической взаимопомощи.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать в текущей программе наставничества.
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование.
Формирование пар	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</li> </ol>	Сформированные наставнические пары, готовые продолжить работу в рамках программы

Организация хода программы/ Сроки реализации	1.Организационное заключение договора на наставничество/29.01.25  2.Рабочая встреча/30.01.25  3.Оценка взаимодействий наставника и наставляемого (ежемесячно) 4.Оценка взаимодействия на момент окончания реализации программы/ июнь.	Документальное оформление отношений. Обсуждение плана работы.  Выявление затруднений, их разрешение. Мониторинг
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары. 2. Публичное подведение итогов.	Поощрение наставников.

### 6.Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Молодой специалист
-Опытный учитель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). -Учитель, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. -Учитель, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

### 7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и отдельных ее элементах.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение качества реализуемой программы наставничества.

**Цель мониторинга:** Оценка качества реализуемой программы наставничества.

**Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- контроль хода программы наставничества;

**Этап 2.** Мониторинг профессионального роста участников программы наставничества;

**Цель мониторинга:** выявить влияния программы наставничества на всех участников.

**Задачи:**

- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

**8. Способы поощрения лучших наставников.**

1. Материальное стимулирование;
2. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»;
3. Проведение фотосессии и популяризация роли наставника через СМИ.

**9. Мероприятия по популяризации роли наставника/финальное.**

Проводится в форме беседы «Круглый стол». Участники наставники и наставляемые.

