

Российская Федерация
Отдел образования Арамильского городского округа
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №3»



Утверждаю

Директор МБОУ «СОШ №3»

А.С. Бархатова/

Приказ № 130-ОД от

15 августа 2023 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2023-25 учебные годы

Арамиль 2023

Составитель: руководитель МС ОО Полякова Т.Л.

Программа наставничества МБОУ «СОШ №3» на 2023-24 год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение _____	4
1. Цель и задачи Программы _____	5
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ «СОШ №3» _____	5
3. Содержание программы. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества _____	7
4. Календарный план работы Школы наставника _____	11
5. План работы наставнической пары _____	12

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана работы Школы наставника.

2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБОУ «СОШ №3»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Учитель-учитель	<ul style="list-style-type: none"> – «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; – «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). – Реверсивные пары (равный равному)
Классный руководитель-классный руководитель	<ul style="list-style-type: none"> – «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
Классный руководитель - ученик	<ul style="list-style-type: none"> – сопровождение ученика, находящегося в трудной жизненной ситуации, стоящих на учёте в

Цель: успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне, сопровождение обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Задачи:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей,

возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации.

2.Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

3.Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица или реверсивных пар.

4.Ориентирование Наставляемого лица или реверсивных пар на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

5.Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица или обмен педагогическим опытом реверсивных пар.

6. Сопровождение обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Основные принципы организации наставничества:

- добровольности и целеустремленности
- морально-психологической контактируемости
- личного примера наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного взаимного отношения
- согласованности содержания работы

Основные виды деятельности:

- диагностика затруднений наставляемого
- взаимопосещение уроков
- планирование и анализ педагогической деятельности
- помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы
- ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
- привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы

- демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
- успешная социализация обучающихся

Срок реализации программы 2 года.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2023 г., срок окончания 31.05.2025 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Формы наставничества «Учитель – учитель», «классный руководитель – классный руководитель», «классный руководитель – ученик».

Применяемые в программе элементы технологии: ситуационное наставничество.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции**:

- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- **консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету);
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Основной подход - взаимная заинтересованность членов наставнической пары

3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции.

№ наставнической пары	ФИО	Функции
1	Хроликов Дмитрий Валерьевич	наставник – опытный педагог
	Хроликов Станислав Валерьевич	наставляемый – молодой специалист
2	Коновалова Елена Сергеевна	реверсивная пара
	Ковалева Елена Вячеславовна	
3	Фатхулина Наталья Анатольевна	наставник – опытный классный руководитель

	Нурмухаметова Марина Юрьевна	наставляемый – начинающий классный руководитель
4	Антропова Ольга Николаевна	наставник – классный руководитель
	Бебиков Александр Урусов Владимир	наставляемый – ученик, находящийся в трудной жизненной ситуации
5	Кислицина Юлия Валентиновна	наставник – классный руководитель
	Исмагилов Дмитрий	наставляемый – ученик, находящийся в трудной жизненной ситуации

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста (обучающегося) по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом (в реверсивной паре) план профессионального развития с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету (классному руководству);
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, 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; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста;
- оказывать обучающемуся, находящемуся в трудной жизненной ситуации, помощь в обучении, общении со сверстниками, адаптации в социальной среде.

Требования к молодому 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.

Механизм управления программой

Адаптация молодого специалиста.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МБОУ «СОШ №3» и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет **индивидуальный план адаптации** молодого специалиста (на 3 месяца – с августа по октябрь).

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- подготовить действующую должностную инструкцию учителя;
- составить план работы наставнической пары;
- познакомить с правилами работы ОО;
- познакомить с традициями школы;
- познакомить с техникой безопасности в кабинете.

2. Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе или методистом школы.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- анкета, заполненная молодым специалистом;
- отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста;
- индивидуальный план адаптации молодого специалиста.

Куратор наставничества ОО совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

3. Организация контроля и оценки

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

- администрация ОО;
- наставники и наставляемые.

На второй год работы молодой специалист ставится на персональный контроль, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

Организация контроля и оценки деятельности реверсивных пар:

- реверсивные пары составляют план работы по устранению дефицитов ПР;
- 1 раз в год отчитываются о своей работе (на уровне школы и, при необходимости, на уровне Арамильского ГО).

Организация контроля и оценки деятельности наставнических пар «учитель-ученик»:

- работа по планированию, организации деятельности и составлению отчётов работы наставнических пар проводится заместителем директора по правовому воспитанию МБОУ «СОШ №3»

Ожидаемые результаты:

- адаптация начинающих педагогов в учреждении и, как результат, закрепление молодых специалистов в школе;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания молодых специалистов, повышение их профессиональной компетентности;
- обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания; совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- применение педагогическими работниками школы новых педагогических технологий.

Календарный план работы школы наставника МБОУ «СОШ №3»

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/устный опрос и др.)	до 31.08.2023	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	до 31.08.2023	Куратор
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	сентябрь 2023	Куратор Администрация ОО
Создание наставнических пар	до 31.08.2023	Куратор Педагоги ОО
Контроль и оценка деятельности наставнических пар	март 2023	Наставнические пары
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника	до 31.05.2024	Куратор
Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества ОО на следующий год	до 24.08.2024	Куратор

План работы наставнической пары

Форма наставничества: «учитель-учитель». Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Сроки	Предполагаемый результат
Анализ профессиональных трудностей			
1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития
2	Разработать план действий по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела		План
Вхождение в должность			
1	Познакомиться с нормативными документами, правилами работы школы и её традициями		Документы изучены
2	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете
3	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения
4	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей
5	Изучить методику построения и организации учебного процесса		Организован результативный

			учебный процесс по дисциплине « »
6	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Применение методов анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения
Направления профессионального развития педагогического работника			
1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (<i>указать возрастную группу</i>)		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся _____ классов
2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...
3	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем уроков
4	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога
5	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика разработки и внедрения ...
Итоги деятельности			
1	Подведение итогов деятельности наставнической пары		Результаты деятельности наставнической пары
2	Представление опыта работы педагогической общественности		Выступление с сообщениями на уровне ОО/Арамильского ГО

План работы наставнической пары

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «реверсивная пара».

Ф.И.О. учителя _____

Ф.И.О. учителя _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Сроки	Предполагаемый результат
Анализ профессиональных трудностей			
1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития
2	Разработать план действий по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела		План
Направления профессионального развития педагогического работника			
1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся <i>(указать возрастную группу)</i>		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся _____ классов
2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...
3	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем уроков
4	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога
5	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в		Изучена практика разработки и внедрения ...

	практику педагогической деятельности		
Итоги деятельности			
1	Подведение итогов деятельности наставнической пары		Результаты деятельности наставнической пары
2	Представление опыта работы педагогической общественности		Выступление с сообщениями на уровне ОО/Арамильского ГО