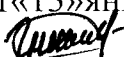


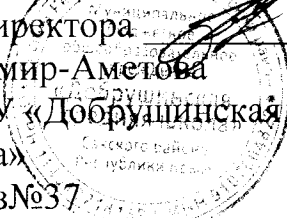
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Добрушинская средняя школа»

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
МБОУ «Добрушинская средняя школа»
Протокол №1
от «13» января 2023г.
 Г.К. Сейдаметова

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора
Э.Р. Эмир-Аметова
МБОУ «Добрушинская средняя
школа»
Приказ №37
от «13» января 2023г.



**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

с. Добрушино 2023г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 5.12.2019 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 национального проекта «Демография».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Нормативной базой программы являются следующие документы:

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.»;

Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»;

Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);

национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 г. № 16;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями);

методические рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08;

Закон Республики Крым от 06.06.2015 г. № 131/ЗРК-2015 «Об образовании в Республике Крым» (с изменениями);

приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 22.07.2021 г. № 1222 «Об утверждении Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Республике Крым»;

приказ Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» от 24.02.2021 г № 29 «Об утверждении Положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»;

Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, утвержденное приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 27.10.2022 г. № 1667.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Добрушинская средняя школа»
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «Об утверждении Программы наставничества МБОУ «Добрушинская средняя школа» от 13 января 2023 г. № 37

<p>Нормативно-правовая база</p>	<p>- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020);</p> <p>- «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р;</p> <p>- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ;</p> <p>- Национальный проект «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16);</p> <p>- Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрирован в Минюсте России 06.12.2013 № 30550;</p> <p>- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 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».</p>
---------------------------------	---

Цель	Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечить успешное закрепление в лицее молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых); - Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне. - Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях лицея. - Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт. - Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в лицее, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.
Основная идея	- Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива; - формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами; - формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования; - реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности; рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.

Основные исполнители	Администрация школы, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители методических объединений учителей-предметников и классных руководителей
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми
Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов. Помощь в достижении личностно-значимых целей.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ПН)

Настоящая программа составлена с учетом современной нормативной базы и требований нового этапа развития школы. Она призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами.

В качестве концептуального обоснования ПН в школе выдвигаются следующие положения:

- наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования;

- наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций.

Настоящая ПН разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего» Национального проекта «Образование».

Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

ПН направлена на становление наставляемого как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.

Основной подход оказания помощи участникам программы – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Объектом ПН выступает процесс передачи опыта учительской деятельности.

Субъектами ПН являются все участники наставнической деятельности (заместитель директора по УВР, руководители МО учителей-предметников, наставники и наставляемые).

Программа предполагает реализацию в школе в рамках формы наставничества «Учитель-учитель (педагог-педагог)» прежде всего следующих ролевых моделей:

«опытный учитель (педагог) – молодой специалист» – классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) из акрепления на месте работы;

«опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель»
- опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку по конкретным вопросам организации классного коллектива, работы с родителями и т.д.

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) со опытными располагающими ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первоначальному разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками. Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

В то же время, если возникнет такая потребность, могут быть реализованы и такие ролевые модели, как:

«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

«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, тематических планов и т.д.).

ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ПН)

Цель ПН: формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя. Задачи ПН:

Обеспечить успешное закрепление в лице молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых);

Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях школы.

Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт.

Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

Планируемые результаты реализации ПН:

повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;

повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников ПН;

повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измерение улучшения его личностных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;

позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать несумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном, метапредметном, личностном, этическом, ценностно-смысловом, коммуникативном, поведенческом и других аспектах, актуальных в данной ситуации.

ТРЕБОВАНИЯ К УЧИТЕЛЮ - НАСТАВНИКУ.

Наставник (коуч)-

участник ПН, имеющий успешный опыт достижения жизненно важного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участие в вебинарах, семинарах, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Учитель-наставник обязан:

знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;

способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;

ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в лицее;

способствовать профессиональному становлению наставляемого.

ТРЕБОВАНИЯ К НАСТАВЛЯЕМЫМ.

Изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лицея 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 передовыми методами форм работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

периодически отчитываться о своей работе перед наставником, руководителем методического объединения, педагогами школы.

ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПН.

Реализация ПН строится на следующих принципах:

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий; *принцип легитимности* – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;

принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

принцип компетентности – владение куратором наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации; *принцип комплексности* – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;

принцип лояльности— уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

принцип конфиденциальности— неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

принцип добровольности— участие в ПН наставников и наставляемых со взаимного согласия (по выбору наставляемого);

принцип активности— активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организации их работы.

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подбору методического и дидактического оснащения, работеснормативными документами, соблюдению научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемого к педагогической деятельности, предоставляет им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого.

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование — своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

Выявление проблемных зон в работе наставляемого.

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

Составление планов работы с наставляемыми.

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков
- ;
- оказание практической помощи по планированию и проведению

мероприятий, в том числе предварительную работу по сценариям мероприятий и анализ проведенных мероприятий;

проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, с истематическое изучение их методических и педагогических проблем;

взаимопосещение уроков мероприятий участниками программы и т.д.

ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ.

Технология управления-

вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.

Диагностика - определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.

Мониторинг - система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.

Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:

обеспечение качества прохождения аттестации учителями;

участие педагогов в инновационной деятельности;

участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;

диссеминация педагогического опыта.

Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе школы, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

Формы и методы работы с наставляемыми: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождения курсов.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПН.

Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно:

№	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	Август–сентябрь	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	Сентябрь–октябрь	Диагностическая, методическая

3.	Практический	Октябрь–май	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Май–июнь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

План реализации этапов ПН включает:

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа (примерное)
Подготовительный	Август-сентябрь	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель — учитель»; создание пакета локальных актов по реализации ПН; определение наставнических пар (групп); проведение постоянно действующего семинара для участников ПН «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «учитель — учитель»
Организационный	Сентябрь-октябрь	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемыми	Составление индивидуального плана развития под руководством наставника (коуча) (Приложение «Типовой план наставничества»), сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом, проведение ПДС «Образцы анализ контрольных работ», разработка памяток наставнику и молодому специалисту
Практический	Октябрь-май	Реализация основных положений ПН	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности (далее — ВУД) и внеклассных мероприятий в наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями-

			стажистами для молодых специалистов; проведение фестиваля-конкурса «2К: коуч+клиент», проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности.
Обобщающий	Май-июнь	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности педагога-наставляемого	Изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН; демонстрация молодым учителям самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и ВУД); формирование банка методических материалов опыта реализации ПН; диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки.

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников в всей программе в целом заместитель директора по НМР.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

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

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником, а также анализа деятельности сетевой площадки муниципального сетевого методического сопровождению молодых педагогов, которая работает на базе лицея.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от педагогов и классных руководителей		

ейшколы наработувГН		
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе качественного наставляемого		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
Количество наставников из числа выпускников программы		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию		
Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества в руководстве проектами программы развития лицей и проектами инновационной деятельности		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус наставляемого на наставника		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество проведенных лицей научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практи		

<p>кнаставничества прошедших положительную профессионально- общественную экспертизу на муниципальном, региональном, Всероссийском уровне</p>		
--	--	--

Мониторинг реализации ПН.

Мониторинг в наставнической деятельности – это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных

ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь с участниками ПН (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.