

ПРИНЯТО

педагогическим советом протокол
№1 от 26.08.2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

_____ Т.И. Костельцева
Приказ № 58/1п от 26.08.2024г.

**Программа наставничества муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3
имени Страховой З.Х» в рамках формы
«Педагог - педагог» на 2024- 2025 учебный год**

Донской 2024 год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества в рамках формы «педагог-педагог» разработана муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа № 3 имени Страховой З.Х.» (далее - Программа) с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении 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 (далее - Целевая модель).

Педагогические работники МБОУ «СОШ № 3 им. Страховой З.Х.» имеют соответствующий уровень квалификации, а также курсовую подготовку по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности.

По МБОУ «СОШ № 3 им. Страховой З.Х.» осуществляется работа по развитию наставничества. Успешно осуществляется работа наставнических пар по модулю «педагог - педагог». Методическая работа школы выстраивается на основе выявления профессиональных дефицитов.

Учителя ориентированы на предоставление высокого качества знаний, высокий уровень воспитательной работы, а также помощь детям в реализации их потенциала.

Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших педагогов, а также педагогов, имеющих трудности в реализации требований ФГОС, - одно из ключевых направлений деятельности методических объединений.

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

Профессиональная помощь необходима не только молодым педагогам, но и специалистам, прибывшим в образовательное учреждение: помощь в адаптации в новых условиях, знакомство с документацией, которую педагогу необходимо разрабатывать и вести в школе, оказание повседневной методической помощи по запросу педагогов.

В связи с изменениями ФГОС общего образования педагоги, имеющие большой опыт работы, также могут испытывать сложности в работе: им необходима помощь в изучении нормативных документов, разработке

рабочих программ, при оформлении учебно-методической документации, освоении новых образовательных технологий, применении технических средств обучения, компьютерного, интерактивного оборудования, реализации инновационных методов и электронных технологий в проведении учебных занятий.

Настоящая Программа позволит решить эти проблемы и создаст необходимые условия для максимально полного раскрытия потенциала личности педагогов, а также позволит оказать помощь педагогам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для качественного выполнения должностных обязанностей.

Задачами Программы являются:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности и, как результат, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов;
- формирование сплоченного коллектива педагогов за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;
- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды образовательной организации.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Программа призвана обеспечить достижение целей, поставленных в государственной программе Российской Федерации «Целевой модели наставничества».

Содержание программы

Пункт программы	Содержание
Наименование программы	Программа наставничества в рамках формы «педагог-педагог»
Куратор	Куратор по наставничеству, назначенный приказом директора.
Участники	Педагоги МБОУ « СОШ № 3 им. Страховой З.Х.»
Проблема, решаемая в Программе	Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших специалистов, а также педагогов, испытывающих трудности в части реализации обновленных ФГОС и инновационных образовательных ресурсов - одна из ключевых задач школы. Современной образовательной организации нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью педагога - длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на новые требования ФГОС, так как возрастает потребность к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.
Цель Программы	Создание необходимых условий для максимально полного раскрытия потенциала личности педагогов, а также помощь педагогам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачи	- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, вновь прибывших специалистов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью; - адаптация молодых педагогов, вновь прибывших специалистов к условиям осуществления профессиональной деятельности; - формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных
--------	--

	педагогических работников, снижения текучести кадров; - восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов учителей внутри педагогической среды образовательной организации.
Сроки реализации	2024-2025 учебный год
Нормативно-правовые основания для разработки программы	- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 27Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Распоряжение Минпросвещения России 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»; - Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»). - Приказы по целевой модели наставничества в ОО.

Этапы реализации	I. Подготовительный этап (сентябрь - октябрь 2024 года) II. Проектировочный этап (ноябрь 2024 года) III. Реализационный этап (ноябрь 2024 года- апрель 2025 года) IV. Рефлексивно-аналитический этап (апрель-май 2025 года) V. Результативный этап (май 2025 года)
Описание содержания формы	Форма наставничества «педагог - педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы),

наставничества по форме «педагог-педагог»	или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку. Вариации ролевых форм внутри модели «педагог-педагог» различаются. Данная Программа отражает деление форм в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. В программе рассмотрены 3 варианта наставничества: 1. Взаимодействие «опытный педагог-наставник молодой специалист-наставляемый». Это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. 2. Взаимодействие «опытный педагог-наставник вновь поступивший на работу педагог». Вариант поддержки для приобретения начинающим работать в данной организации педагогом необходимых знаний, специфики работы, ведения документации, корпоративной этики данной образовательной организации. 3. Взаимодействие «лидер педагогов - педагог, испытывающий проблемы». Вариант поддержки, сочетаемый с профессиональной помощью, направлением педагога к достижению профессиональных высот, оказанию учебно-методической помощи по предмету и т.д. Область применения в рамках образовательной программы. Форма наставничества «педагог - педагог» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, семинары, разработка методического пособия.
Ожидаемые результаты	Результатом правильной организации работы наставников и наставляемых будет: <i>для наставляемого</i> 1 .Социально-профессиональная активность

	наставляемого, включенность наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь МБОУ «СОШ № 3 им. Страховой З.Х.» 2. Самостоятельное, качественное и ответственное выполнение наставляемым возложенных функциональных обязанностей. 3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии. 4. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов). 5. Участие педагогов в конкурсах и фестивалях профмастерства. 6. Успешное прохождение процедуры аттестации. <i>Для наставника:</i> 1. Повышение квалификации. 2. Эффективный способ профессиональной самореализации. 3. Достижение высокого уровня профессиональных компетенций. <i>Для образовательной организации:</i> 1. Улучшение психологического климата в образовательном учреждении, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства; 2. Успешная адаптация начинающих педагогов и увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов в МБОУ «СОШ № 3 им. Страховой З.Х.».
Механизм управления	Корректировка Программы осуществляется Педагогическим советом школы. Управление реализацией Программы осуществляется директором и куратором по наставничеству.
Источники финансирования	Положение о выплатах стимулирующего характера МБОУ «СОШ № 3 им. Страховой З.Х.»
Риски реализации Программы	- сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы наставничества, в связи с эпидемиологической обстановкой; - недостаточная мотивация участников Программы наставничества.

Описание основной деятельности в рамках Программы

Инструментом реализации Программы являются базы наставляемых и наставников. Формирование наставнических пар или групп осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами и иными педагогическими работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов как потенциальных участников Программы.

Этапы реализации Программы:

I. Подготовительный этап (сентябрь - октябрь 2024 года):

Проводимые мероприятия на подготовительном этапе:

администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;

- отбор наставников и наставляемых;
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- привлечение внешних ресурсов;
- обучение наставников наставнической деятельности, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

Результат деятельности:

- составлена база наставляемых, карта аналитики областей запросов наставляемых;
- составлен приказ о закреплении наставнических пар (групп) с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью; наставляемые ознакомлены с наставнической деятельностью, наставники прошли семинары, методические совещания по наставнической деятельности.

II. Проектировочный этап (ноябрь 2024 года)

Проводимые мероприятия на проектировочном этапе:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично-значимой образовательной или воспитательной цели);
- определение ресурсов наставляемого;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями);
- конкретизация цели и задач взаимодействия в наставнических парах/группах, проектирование персонализированных программ наставничества (Приложение 1).

- Результат деятельности:

- определены лично-значимые образовательные или воспитательные цели наставляемых;
- проведен самоанализ индивидуальных потребностей наставляемого и внешних требований;
- составлены персонализированные программы наставничества.

- III. Реализационный этап (ноябрь 2024 года - апрель 2025 года)

Проводимые мероприятия на реализационном этапе: организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;

- сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы (плана) наставляемого.

Результат:

- проведены все мероприятия, запланированные в индивидуальной образовательной программе наставляемого.

IV. Рефлексивно-аналитический этап (май 2025 года)

Проводимые мероприятия на рефлексивно-аналитическом этапе: - оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта) (Приложение 2, Приложение 3), подготовка куратором отчета о реализации программы наставничества ОУ.

Результат:

- проведена оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы согласно критериям.
- составлен отчет о реализации индивидуальной программы.

V. Результативный этап (май 2025 года)

- Оповещение участников наставнических пар/групп об окончании наставничества;
- Распространение, обобщение лучших практик наставничества на уровне образовательного учреждения/города.

Персонализированный план
в рамках организации работы
наставнической пары

Форма наставничества: педагог-педагог

ФИО наставника:

ФИО наставляемого:

Цель:

Задачи:

Возможные основные направления деятельности педагога:

Направления наставнической деятельности	Затруднение	Меры преодоления затруднения / мероприятия	Срок	Срок достижения результатов	Отметка о выполнении - Выполнено или в процессе выполнения	Анализ результатов
Социализация	Выстраивание эффективной коммуникации	Знакомство с корпоративной культурой образовательной организации	Сентябрь - октябрь 2024года	Сентябрь 2024 года		Проходит психолого-социальную адаптацию, обеспечена успешность вхождения в новый коллектив, умеет решать межличностные затруднения, позиция

						равноправного члена коллектива
Нормативно- правовое	Не имеет достаточного опыта в работе с документацией	Знакомство с сайтом образовательной организации, основными и локальными актами, положениями, приказами, правилами внутреннего трудового распорядка	Сентябрь декабрь 2024 года	Сентябрь - октябрь 2024 года		Умеет пользоваться сайтом образовательной организации, изучает основные нормативные документы и акты
Методические	Требования к оформлению тетрадей (по русскому языку и литературе, географии, истории английскому языку). Требования к уроку.	Консультирование по оформлению тетрадей с наставником. Изучение методических рекомендаций.	Сентябрь- декабрь 2024 года	Сентябрь декабрь 2024 года		Повышает культуру общения со школьным коллективом. Индивидуальное общение с педагогическими кадрами

Психолого-педагогическое	Взаимодействие с педагогами коллектива, с родителями и учащимися.	Изучение сборника методических рекомендаций, материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.	Сентябрь 2024 апрель 2025 года	Сентябрь 2024 - апрель 2025 года		Повышает уровень профессионализма на уроке, обучает учащихся оформлению тетрадей и работы в них.
--------------------------	---	---	-----------------------------------	----------------------------------	--	--

Проведение мониторинга и оценки эффективности программ
Опрос для мониторинга программы. Первый этап (начало работы)

Примерная анкета наставляемого

1. _____

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет) Если да, то где?

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаете ли Вы после завершения проекта перемены в Вашей жизни?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемый уровень пользы проекта для Вас.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы? _____

14. Что для вас является особенно ценным в программе?.

15. Вы рады, что участвуете в программе? (Да/Нет)

Примерная анкета наставника

1. _____

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет) Если да, то где?

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень пользы проекта для Вас.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворенности от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы от своей роли? _____

13. Что для вас является особенно ценным в программе?. 15. Вы рады, что участвуете в программе? (Да/Нет)

Проведение мониторинга и оценки эффективности программ

Опрос для мониторинга программы. Второй этап (завершение работы)

Примерная анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет) Если да, то где? _____

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ожидает наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что вы ожидали от программы? _____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? _____ 15.

Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

Дополнительные вопросы:

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? (да/нет)
20. Стали ли вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительную книгу или статью в интересующей Вас сфере? (да/нет)
21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? (да/нет)
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? (да/нет)
23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо основной программы? (да/нет)
24. Появилось ли у Вас реализовывать собственный проект в интересующей Вас области? (да/нет)
25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? (да/нет).
26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? (да/нет)
27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? (да/нет)

Примерная анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет) Если да,

то где?

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что вы ожидали от программы? _____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? _____

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____ 16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

Отчёт-оценка проделанной работы наставнических пар за период 2024-2025 уч.год

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат	Результат (планируемый)	Реальный результат