Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №32»
Тайгинского городского округа

Утверждаю
Директор МБОУ «СОШ №32» ТГО
Т.В. Марковцева
Приказ № 164 от 30. 08. 2020 г.

Программа наставничества

Глоссарий

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.
Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результатов, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

1. Цели и задачи наставничества

Наставничество в МБОУ «СОШ №32» ТГО реализуется в формах:

Учитель-учитель Ученик-Ученик

Целью наставничества в форме «учитель-учитель» в школе является:
-закрепление в должности учителя молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;
- оказание помощи педагогам, имеющим затруднение в освоении и применении современным методов обучения, цифровых образовательных технологий и других компетенций.

Основные задачи наставничества в форме «учитель-учитель»:

1. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности.
2. Ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.
4. Формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
5. Развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса.
6. Ориентирование как начинающего педагога, так и имеющего опыт педагога, на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

Основные варианты формы «учитель-учитель»:

• взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

• взаимодействие «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;

• взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

• взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

Целью наставничества в форме «ученик-ученик» в школе является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Основные задачи наставничества в форме «ученик-ученик»:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. В улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Основные варианты формы «ученик - ученик»:

• взаимодействие «успевающий - неуспевающий», вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

• взаимодействие «лидер - пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

• взаимодействие «равный - равному», в процессе которого происходит обмен навыками, взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

2. Критерии отбора наставников

2.1. Форма «учитель-учитель»

Квалификация сотрудника	Учитель первой или высшей квалификационной категории
Показатели результативности	• Стабильно высокие результаты образовательной деятельности; • Отсутствие жалоб обучающихся и их родителей.
Профессиональные знания и навыки	• Высокий уровень владения предметом; • Высокий уровень владения цифровыми образовательными технологиями; • **Умение эффективно налаживать** взаимоотношения с коллегами и
Профессионально важные качества личности	• Умение обучать других; • Умение слушать; • Грамотная речь; • Ответственность; • Ориентация на результат; • Умение работать в команде.
Личные мотивы к наставничеству	• Потребность в приобретении опыта управления людьми; • Желание помочь коллегам; • Потребность в приобретении нового статуса, ка подтверждение своей квалификации.

2.2. Форма «ученик-ученик»

Качества наставника	Активный обучающийся старшей ступени
Показатели результативности	• Высокие образовательные результаты; • победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований; • лидер класса или параллели; • участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений
Знания и навыки наставника	Активное участие в школьных мероприятиях (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность)
Важные качества личности	• Лидерские и организаторские качества; • нетривиальное мышление
Личные мотивы к наставничеству	• Потребность в приобретении опыта управления людьми; • Желание помочь другим учащимся.

3. Обязанности наставника

Форма «учитель-учитель».

Наставник обязан:
Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста (учителя, имеющего опыт работы).

Разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления с учетом уровня педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.

Контролировать и оценивать самостоятельное проведение наставляемым учебных занятий.

Оказывать индивидуальную помощь в овладении профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий.

Проводить анализ деятельности молодого специалиста, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста.

Составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах наставничества и предложениями о дальнейшей работе наставляемого.

Посещать все мероприятия, проводимые куратором, вести и своевременно предоставлять необходимую документацию (план, отчеты по мероприятиям, журнал учета выполненной работы и др.).

Форма «учение-ученик».

Наставник обязан:

Разрабатывать совместно с наставляемым план достижения желаемых результатов Уважать

личную свободу и достоинство наставляемого.

4. Права наставника

Форма «учитель-учитель»

Наставник имеет право:

Посещать уроки молодого специалиста.

Проводить все виды анализа урока.

Контролировать подготовку молодого специалиста к урокам.
Проводить анализ тематического и поурочного планирования уроков молодого специалиста.

Контролировать использование современных методов обучения, цифровых образовательных технологий и других компетенций на уроках наставляемого.

Форма «ученик-ученик»

Наставник имеет право:

Контролировать подготовку наставляемого к урокам.

Анализировать выполнение плана достижения желаемых результатов.

5. Обязанности наставляемого

Форма «учитель-учитель».

Наставляемый обязан:

Изучать нормативные документы, определяющие его деятельность, локальные акты Учреждений.

Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками педагогической деятельности.

Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

Совершенствовать свой образовательный и культурный уровень.

Постоянно отчитываться о своей работе перед наставником.

Выполнять мероприятия программы наставничества в установленные сроки.
Проявлять дисциплинированность и организованность

Форма «ученик-ученик»

Наставляемый обязан:

Совершенствовать свой образовательный и культурный уровень.
Постоянно отчитываться о своей работе перед наставником.

Выполнять мероприятия программы наставничества в установленные сроки. Проявлять дисциплинированность и организованность

6.Нрава наставляемого

Наставляемый имеет право:
Вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
Защищать свою честь и достоинство.
Знакомится с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним пояснения.
Повышать свою квалификацию удобным для него способом.

7. Документы, регламентирующие наставничество.

6.1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
6.2. Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»;

6.3. 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 и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

6.4. Распоряжение губернатора Кемеровской области от 8 апреля 2020 г. № 38-рг «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».

6.5. Приказ департамента образования и науки Кемеровской области от 17 декабря 2019г. №782 «О внедрении целевой модели наставничества в Кемеровской области».

6.6. Настоящая программа

6.7. Приказ Управления образования АТГО №194 от 17.06.2020 «О внедрении в Тайгинском городском округе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам».

6.8. Планы работы наставника и наставляемого.

8, Организация наставничества

8.1 .Подготовка условий для запуска наставничества в школе

8.1.1. Формирование базы наставляемых.

Куратор выявляет обучающихся, педагогов, нуждающихся в наставничестве,
Выясняет путем анкетирование потребности, цели и ценности наставляемых.

8.1.2. Формирование базы наставников.

Куратор проводит отбор и обучение наставников из числа педагогов, имеющих необходимые качества, навыки.

8.1.3. Формирование наставнических пар / групп.

Куратор создает условия для формирования наставнических пар либо групп, исходя из выявленных в результате анкетирования потребностей наставляемых и возможностей и качеств наставников.

8.1.4. Определение времени, места и периодичности встреч наставников и наставляемых. (Когда, где и как часто наставники и наставляемые должны встречаться определяется внутри пары или группы и закрепляется в виде письменного соглашения)

8.1.5. Определение сроков н этапов мониторинга и оценки эффективности наставничества.

Форма «учитель-учитель»

1. Адаптационный период.

Наставник знакомит наставляемого (молодого специалиста) с

-требования к организации учебного процесса;

-требования к ведению учебной документации;

-формами и методами организации внеурочной деятельности.

На данном этапе в работе с молодым специалистом участвуют представители администрации, руководители методических объединений, педагоги-наставники, педагог-психолог, социальный педагог.

Составляется план профессионального становления начинающего педагога, определяется круг его обязанностей и полномочий, проводится анкетирование, по результатам которого вырабатывается программа адаптации. Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации и памятки, которые предварительно обсуждаются с педагогом - наставником, педагогом-психологом.

2. Основной, проектировочный. Проводится работа над темой самообразования, осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, начинается оформление портфолио.

Разрабатывается и организуется программа адаптации, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого специалиста, педагог-наставник и педагог-психолог помогают выстроить собственную программу самосовершенствования.

3. Контрольно-оценочный. На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых специалистов, участие в инновационной деятельности.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники.

9.Формы и условия поощрения наставников

9.1. В целях популяризации роли наставника в Учреждении применяются следующие меры:

9.1.1. участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

9.1.2. участие в конкурсах профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара “Наставник+”» и т. д.;

9.1.3. поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании (например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т. д.);

9.1.4.участие административно-управленческого персонала в программах наставничества;

9.1.5. участие в работе сообществ для наставников с возможностью знакомства с новыми интересными проектами, мероприятиями, разработками и т. д.;

9.1.6. оформление стенда в Учреждении «Наши наставники».

9.2. Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников.

9.2.1. Поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на

лучшего наставника муниципалитета (региона). Кандидатуры претендентов предоставляются образовательными организациями в органы управления образованием. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом органа управления образованием.

Наставник, признанный лучшим, может быть награжден (удостоен):

-почетной грамотой;

-почетного звания «Лучший наставник»;

-нагрудным знаком наставника;

-иные.

9.2.2. В целях поощрения наставников в форме «ученик-ученик»:

- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

-образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода).

9.2.3. В целях поощрения наставников в форме «учитель-учитель» применяется нематериальное поощрение на рабочем месте:

-получение дополнительных дней к отпуску;

- иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.

9.3. Материальное поощрение наставников в форме «учитель-учитель»:

9.3.1. Стимулирующие выплаты наставникам молодых специалистов в соответствии с положением об оплате труда Учреждений.

9.3.2. Стимулирующие выплаты наставникам во взаимодействии «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», «педагог-новатор – консервативный педагог», «опытный предметник – неопытный предметник» в соответствии с положением об оплате труда Учреждений, исходя из величины фонда оплаты труда.

10. Формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества

10. Формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества

10.1.Формы отчета наставника – анализ выполнения плана работы с наставляемым (в свободной форме либо с применением SWOD-анализа) с периодичностью 1 раз в четверть, по завершении работы с наставляемым.

10.2. Формы отчета куратора – анализ выполнения программы наставничества в Учреждениях ((в свободной форме либо с применением SWOD-анализа) с периодичностью 1 раз в четверть, при завершении программы наставничества.