

Программа
педагогического наставничества
в МБОУ СШ №155
на 2023 – 2024 учебный год

Паспорт Программы педагогического наставничества в МБОУ СШ № 155

| 1. Общая информация о программе | |
|---|--|
| 1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа | Педагогическое наставничество |
| 1.2. Название программы | Программа педагогического наставничества в МБОУ СШ № 155 |
| 1.3. Образовательная организация/ управление образованием, которое заявляется на апробацию: наименование, юридический, фактический адрес, контактные телефоны, факс, e-mail | муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 155 имени Героя Советского Союза Мартынова Д.Д.» (МБОУ СШ № 155) 660043, г.Красноярск, ул. Дмитрия Мартынова, 26, 8(391) 200-50-71, E-mail: sch155@mailkrsk.ru |
| 1.4. Сроки реализации программы наставничества | Апрель 2022 года – 31 мая 2025 года |
| 1.5. Целевая аудитория (описание группы, для которой реализуется программа) | Молодые и вновь прибывшие педагоги со стажем работы по специальности менее 5 лет - наставляемые и педагоги-стажисты, имеющие первую или высшую квалификационные категории, - наставники |
| 2. Описание программы | |
| 2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлена программа наставничества, актуальность решения данной проблемы | Каждый специалист, принимаемый на работу в школу, нуждается в методическом сопровождении его профессиональной адаптации в новом коллективе и профессионального развития. Наилучшей формой такого сопровождения может стать педагогическое наставничество. Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна). |
| 2.2. Цель программы наставничества | Профессиональная адаптация и профессиональное развитие молодых педагогов; обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество |
| 2.3. Способы достижения цели / | - Формирование нормативно-правовой базы, |

| | |
|--|--|
| <p>составляющие программы</p> | <p>оформление программы педагогического наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обучение, сопровождение, мотивация и стимулирование наставников; - Организация наставнических пар; - Организация мероприятий и событий для наставников и наставляемых в рамках программы: участие пар в семинарах, практических занятиях, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и др, участие в вебинарах, семинарах вне школы; - Участие пар в специально организованных событиях в рамках программы, консультирование (индивидуальное и групповое); - Психологическое сопровождение реализации программы; - Завершение программы, подведение итогов, награждение лучших. |
| <p>2.4. Планируемые результаты (конкретны, достижимы, с показателями) и способы их измерения</p> | <p>Для молодых педагогов-наставляемых:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умение разработать рабочую программу по предмету, КИМ – 100%; - умение использовать шаблон технологической карты урока для разработки своей и применение в учебной деятельности – 100%; - организация урока в соответствии с требованиями ФГОС – 100%; - вовлечение молодого педагога в проектную, организационно—методическую, творческую деятельность – 75%; - организация воспитательного процесса через программу классного руководителя – для классных руководителей 100%; - «удержание» начинающих педагогов в школе. <p>Для наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональный рост, повышение квалификации педагога-наставника – 100%; - общественное признание профессиональных достижений, заслуг педагога – 100%. <p>Для школы в целом:</p> <p>Внутри школы сформировано сообщество учителей как новая плодотворная среда для раскрытия потенциала каждого (наблюдение).</p> <p>Снижение уровня стресса, апатии в педагогическом коллективе (анкетирование).</p> <p>Измеримое улучшение показателей успеваемости и качества успеваемости</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>обучающихся (анализ). Рост числа обучающихся, участвующих в исследовательской и проектной деятельности (анализ). Рост числа обучающихся – участников научнопрактических конференций разного уровня (анализ). Рост числа обучающихся – победителей и призеров научно-практических конференций разного уровня (анализ). Улучшение психоэмоционального фона внутри школы (анкетирование).</p> |
| 2.5. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы | <p>Программа педагогического наставничества в МБОУ СШ № 155 Формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества Локальный акт о закреплении наставнических пар Внесение изменений в Положение об оплате труда работников МБОУ СШ №155</p> |
| 3. Матрица ролей и ключевых участников программы апробации | |
| 3.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации программы | Администрация МБОУ СШ № 155, молодые педагоги, родительская общественность |
| 3.2. Куратор (ФИО, возраст, контакты, должность в организации). Краткое описание системы отбора куратора, способов мотивации | <p>Журова Ольга Николаевна, 47 лет, 89233080861, методист, учитель русского языка и литературы высшей квалификационной категории Обязательные требования к куратору программы наставничества: педагог МБОУ СШ № 155 со стажем более 5 лет, высшей квалификационной категории. Способы мотивации: материальные (через стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о стимулировании педагогов МБОУ СШ № 155) и моральные (объявление благодарности, представление к награждению по итогам реализации проекта, предъявление результатов программы общественности через сайт школы, информационные стенды, публичный отчет директора школы и пр.)</p> |
| 3.3. Наставник (ФИО, возраст, контакты, должность в организации). Краткое описание системы отбора наставника, способов мотивации, способов оценки результатов деятельности | <p>Наставники – педагоги МБОУ СШ № 155 со стажем работы более 5 лет и имеющие первую или высшую квалификационную категорию. Общие требования к наставнику: - обладает лидерскими и организаторскими качествами; - обладает психологическими качествами: эмпатией, умением понять, желанием помочь другому; - имеет опыт успешной проектно-исследовательской деятельности,</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>собственной и обучающихся;</p> <ul style="list-style-type: none"> - имеет опыт предъявления результатов собственной профессиональной деятельности. <p>Каждый наставник обязан пройти программу подготовки наставников.</p> <p>Механизмы мотивации и поощрения наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение фестивалей наставников; - проведение конкурса «Наставник года»; - поддержка школьной системы наставничества через школьный сайт, информационные стенды; - организация сообщества наставников МБОУ СШ № 155; - разработка и внедрение через торжественное вручение знаков отличия наставника с возможностью добавления к данному знаку дополнительных отличий в связи с прохождением очередного этапа в наставничестве и достижением весомого результата; - ведение персонального рейтинга наставников, а также рейтинга пар «наставник-наставляемый». |
| 3.4. Наставляемые: количество по каждому направлению | Молодые и вновь прибывшие педагоги в возрасте до 35 лет и со стажем работы по специальности менее 5 лет. |
| 3.5. Партнеры реализации программы (если имеются) (название организации, вид партнерства) | Региональный центр наставничества, КИМЦ (методическое сопровождение, мониторинг и контроль) |

Программа педагогического наставничества (в соответствии с этапами работы)

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

| Этапы работы по реализации программы (дорожная карта) | Дата | Ресурсы (кадровые, методические, материальнотехнические) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) | Ответственные (куратор, наставник) |
|---|---------------|--|------------------------------------|
| Определение цели, задач, планируемых результатов программы наставничества | Сентябрь 2023 | Административная команда школы | Журова О.Н., методист |
| Информирование коллектива школы о | Сентябрь 2023 | Школьный сайт, информационные стенды, | Журова О.Н., методист |

| | | | |
|--|---------------|--|---|
| запуске программы | | информирование через Сферум, КИАСУО | |
| Организация психолого-педагогического сопровождения субъектов наставничества | Сентябрь 2023 | Педагог-психолог Тренинговые, интерактивные, информационные, проектные технологии, консультации, беседы | Методист Журова О.Н., педагог-психолог |

Этап 2. Формирование базы наставляемых

| Наставляемый (наставляемые) | Запрос наставляемого | Основания отбора (сбор данных) |
|---|--|---|
| Молодые педагоги в возрасте до 35 лет со стажем работы до 5 лет | Освоить азы профессии и овладеть в полном объеме трудовыми действиями. Освоить корпоративную культуру. Повысить мотивацию к саморазвитию. Снизить уровень тревожности перед педагогической деятельностью. Преодолеть трудности коммуникации. | Мониторинг, внутришкольный контроль, посещение уроков, наблюдение, методики определения самооценки, уровня тревожности и т.д. |

Этап 3. Формирование базы наставников

| Наставник | Профиль наставника в соответствии с запросом наставляемого | Основания отбора |
|--|--|---|
| Педагог со стажем работы более 5 лет, имеющий первую или высшую квалификационную категорию | - обладает лидерскими и организаторскими качествами; - обладает психологическими качествами: эмпатией, умением понять, желанием помочь другому; - имеет опыт успешной проектно-исследовательской деятельности; - имеет опыт предъявления результатов собственной профессиональной деятельности. | Анкета, собеседование, высокие показатели качества обученности обучающихся, опыт исследовательской и проектной деятельности, результативность педагога и его обучающихся, наличие портфолио |

Этап 4. Обучение наставников

| Тема | Задача, которую предстоит решить | Форма взаимодействия |
|---------------------------------------|--|----------------------|
| Первичное обучение | | |
| «Кто такой наставник? Зачем мне быть» | Мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые | Групповая |

| | | |
|--|--|----------------|
| наставником?» | открывает наставнику участие в программе | |
| «Что такое selfskills и как их развивать?» | Помощь в развитии selfskills | Групповая |
| «Что такое «Дневник наставника», зачем он нужен и как его заполнять» | Помощь в развитии selfskills | Групповая, 1:1 |
| «Учимся слышать и понимать друг друга» | Установление позитивных личных отношений с наставляемым | 1:1 |
| Курсы ПК | Повышение квалификации наставников (Региональный центр наставничества) | Индивидуальная |
| Обучение в процессе деятельности | | |
| «Мы - команда» | Установление позитивных личных отношений с наставляемым | 1:1 |
| Встречи по обмену опытом | Решение возникающих проблем, ответ на текущие вопросы | Групповая |

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

| Пара/группа наставник-наставляемый | Основания |
|--|---|
| После завершения программы тренинга наставников проводим встречу (если понадобится, то не одну) наставников и наставляемых, на которой организуем игру, способствующую делению на пары | Взаимный интерес, симпатия, общность интересов, результаты анкетирования, совпадения профиля наставника и запроса наставляемого |

Этап 6. Организация хода наставнической программы

| Сроки | Мероприятие | Ответственный | Форма взаимодействия | Результаты для наставляемого |
|----------------------------------|--|-----------------------|----------------------|--|
| Сентябрь | Запуск программы. Составление и утверждение персонализированных программ наставничества для конкретных пар | Журова О.Н., методист | Групповая, 1:1 | Определение целей и задач программы наставничества для конкретного молодого педагога |
| Сентябрь, май | Анкетирование наставнической пары (до и после завершения программы) | Журова О.Н., методист | 1:1 | Выявление запроса (до реализации) и степени удовлетворенности (после реализации) |
| Сентябрь в течение учебного года | Организация и проведение конкурсов «Лучшая пара «Наставникнаставляе | Журова О.Н., методист | 1:1 | Поддержка наставника, полное погружение в программу |

| | | | | |
|-------------------------|--|-----------------------|-----------|--|
| | мый», «Лучший наставник», рейтинговая оценка | | | |
| По графику | Повышение квалификации наставников | Журова О.Н., методист | 1:1 | Повышение квалификации наставников |
| В течение учебного года | Регулярные встречи наставнической пары | Наставники | 1:1 | Реализация персонализированной программы наставничества |
| В течение учебного года | Посещение уроков, их обсуждение и анализ | Наставники | 1:1 | Методическое сопровождение и контроль за работой молодого специалиста |
| В течение учебного года | Помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах | Журова О.Н., методист | 1:1 | Мотивация на участие в профессиональных конкурсах, методическое сопровождение |
| В течение учебного года | Организация обмена педагогическим и наставническим опытом | Журова О.Н., методист | Групповая | Повышение квалификации наставников и наставляемых, корректировка программы |
| Май | Проведение итогов с награждением лучших | Журова О.Н., методист | Групповая | Подведение итогов проекта, выделение личных значимых результатов, награждение лучших |

Этап 7. Завершение программы наставничества

| | |
|---|---|
| Подведение итогов взаимодействия пар | Отмечаем вклад наставника и наставляемого в развитие отношений, предлагаем им возможность подготовиться к завершению взаимоотношений и оценить этот опыт |
| Подведение итогов программы образовательного учреждения | Проведение групповой рефлексии, обмен опытом, вдохновение участников успехами друг друга и обсуждение возникших проблем. Это позволит каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения |
| Публичное подведение итогов и популяризация практики | Чествование конкретных команд и наставников |

С этапа 2 по этап 7 цикл ежегодно повторяется!

| Результат | Способы замера |
|--|---|
| <p>Для молодых педагогов-наставляемых:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умение разработать рабочую программу по предмету, КИМ – 100%; - умение использовать шаблон технологической карты урока для разработки своей и применение в учебной деятельности – 100%; - организация урока в соответствии с требованиями ФГОС – 100%; - вовлечение молодого педагога в проектную, организационно—методическую, творческую деятельность – 75%; - организация воспитательного процесса через программу классного руководителя – для классных руководителей 100%; - «удержание» начинающих педагогов в школе. <p>Для наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональный рост, повышение квалификации педагога-наставника – 100%; - общественное признание профессиональных достижений, заслуг педагога – 100%. <p>Для школы в целом: Внутри школы сформировано сообщество учителей как новая плодотворная среда для раскрытия потенциала каждого (наблюдение). Снижение уровня стресса, апатии в педагогическом коллективе (анкетирование). Измеримое улучшение показателей успеваемости и качества успеваемости обучающихся (анализ). Рост числа обучающихся, участвующих в исследовательской и проектной деятельности (анализ). Рост числа обучающихся – участников научнопрактических конференций разного уровня (анализ). Рост числа обучающихся – победителей и призеров научно-практических конференций разного уровня (анализ). Улучшение психоэмоционального фона внутри школы (анкетирование)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - анализ, анкетирование, контроль - наблюдение, анкетирование - наблюдение, посещение уроков, анкетирование - наблюдение, анализ, контроль - анкетирование, контроль - мониторинг, наблюдение - анкетирование, наблюдение, - наблюдение - наблюдение, анализ - наблюдение, анкетирование - внутренние и внешние экспертизы качества обученности обучающихся - мониторинг и контроль - мониторинг и контроль - мониторинг и контроль - анкетирование |
| | |

| | |
|---|-----------|
| Оценка опыта наставника (удовлетворенность) | Основания |
|---|-----------|

| | |
|--|--|
| Соответствие полученных результатов, эмоций, впечатлений планируемым, ожидаемым результатам. | Анкета, собеседование Анализ записей в «Дневнике наставника» |
|--|--|

| Оценка опыта наставляемого (удовлетворенность) | Основания |
|---|-----------------------------------|
| Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса (Опросник Т. Элерса для изучения мотивации достижения успеха) | Анкета, собеседование, наблюдение |