



## **Программа наставничества в МКОУ «Талицкая средняя общеобразовательная школа №55»**

Программа наставничества МКОУ СОШ №55 разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р145 «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», письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 13.01.2020 № МР.,4У02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», паспортами региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», утвержденных протоколом заседания Совета при Губернаторе Свердловской области по приоритетным стратегическим проектам Свердловской области от 17.12.2018 № 18, приказом Управления образования Артемовского городского округа от 02.11.2020 № 235 «О внедрении целевой модели наставничества», приказом Управления образования Артемовского городского округа от 03.11.2020 № М/ 01-33/930 «О внедрении целевой модели наставничества в муниципальных образовательных организациях»,

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации, технологией интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства а также непосредственная передача личностного практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Реализация Программы наставничества МКОУ «СОШ «55»» (далее «Программа») позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Целью Программы является полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования молодых специалистов МКОУ «СОШ № 55».

### Задачи Программы

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

### Реализация Программы

В МКОУ «СОШ №55» реализуется следующая форма наставничества: «учитель — учитель»

#### Схема реализации формы наставничества «Учитель — учитель»

п/п	Этапы реализации	Мероприятия
1	Представление программ наставничества по форме «Учитель - учитель»	Педагогический совет. Административный совет
2	Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
3	Обучение наставников	Проводится при необходимости
4.	Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
5.	Формирование пар, групп	После встреч, обсуждения вопросов
6.	Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков

7	Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
8	Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете школы

**Основные мероприятия реализации Программы по форме  
«Учитель — учитель» (первый год наставничества)**

п/п	Мероприятие	Даты	Примечание
	Собеседование, выбор наставника		
2	Консультация «Учебный план, рабочая программа, конструктор урока» (учитель-наставник)		
3	Консультация «Методические требования к современному уроку и внеурочному занятию» (учитель-наставник)		
4	Посещение молодым специалистом уроков у педагога-наставника		
5	Консультация «Основные этапы занятия» (учитель-наставник)		
6	Консультация «Отчет по итогам четверти, мониторинговая карта педагогической деятельности»		

16

7	Консультация «Конструктор урока» (учитель-наставник)		
8	Посещение уроков молодого специалиста учителем-наставником и оказание методической помощи наставляемому		
9	Консультация «Самоанализ урока» (учитель-наставник)		
10	Консультация «Организация деятельностного подхода на уроке. Работа на уроке с различными категориями обучающихся» (учитель-наставник)		

П	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания ему методической помощи		
12	Диагностика профессиональных дефицитов молодого педагога (педагог-наставник). Собеседование		
13	Консультация «Современные образовательные технологии»		
14	Консультация «Как подготовить внеклассное мероприятие» (учитель-наставник)		
15	Консультация «Методические приемы развития УУД»		
16	Консультация «Межатгестационный период педагога и подготовка к аттестации» (Аттестация педагогических работников. Планирование деятельности на межатгестационный период с целью эффективной подготовки к аттестации. Этапы прохождения аттестации (написание заявления самоанализ деятельности, подготовка портфолио аналитического отчета, участие в процедуре аттестации))		
17	Выступил молодой педагог на заседании ШМО с обзором новинок методической литературы		
18	Проведены самооценки профессиональной деятельности молодым педагогом и оценки профессиональной наставляемого наставником		
19	Собеседование, дальнейшее методическое сопровождение молодого педагога		

**Основные мероприятия реализации Программы по форме  
«Учитель — учитель» (второй год наставничества)**

	Мероприятие	Даты	Примечание
п/п			
1	Собеседование		
2	Консультация «Методические приемы создания проблемной ситуации» (учитель-наставник)		
3	Консультация «Организация групповой работы на уроке» (учитель-наставник)		

4	Посещение молодым специалистом уроков у педагога-наставника		
5	Консультация «Приемы самооценки и рефлексии» (учитель-наставник)		
6	Консультация «Мониторинг учебных дефицитов обучающихся»		
7	Консультация «Индивидуальные планы работы с обучающимися, имеющими учебные дефициты, с высокомотивированными обучающимися» (учитель-наставник)		
8	Посещение уроков молодого специалиста учителем-наставником и оказание методической помощи наставляемому		
9	Консультация «Портфолио педагога»		
10	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания ему методической помощи		
11	Диагностика профессиональных дефицитов молодого педагога (педагог-наставник) Собеседование		
12	Выступление молодого педагога на заседании ШМО с отчетом по теме самообразования		
13	Проведение самооценки профессиональной деятельности молодым педагогом и оценки профессиональной наставляемого наставником		
14	Собеседование, дальнейшее методическое сопровождение молодого педагога		

#### Механизм реализации Программы и оценка ее эффективности наставником

Наставник-педагог организует встречу с наставляемыми с целью информирования о реализуемой программе, проводит анкетирование среди педагогов желающих принять участие в программе наставничества, на основе анкет проводит анализ полученных от наставляемых данных. Формирует базу наставников и наставляемых по форме (приложение 1), которую в электронном виде передает куратору для формирования Базы наставников и наставляемых. Реализует программу наставничества, не позднее 15 декабря и 15 мая наставник-педагог в свободной форме предоставляет куратору отчет о проведенных мероприятиях.

В конце учебного года наставник проводит анкетирование, позволяющее сделать вывод о наличии положительной динамики влияния программы на наставляемого, о степени его удовлетворенности программой.

Возможные параметры оценки влияния программы на наставляемого:

- уровень профессионального выгорания;
- удовлетворенность профессией
- психологический климат в педагогическом коллективе

Не позднее 15 мая наставник-педагог предоставляет куратору отчет о влиянии программы на наставляемого, о степени его удовлетворенности программой.

