

## Программа развития «Школа для всех и для каждого»

МБОУ СОШ №4 на 2022-2027 год

### 6.3 Проект: «Наставничество»

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – Система) в рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021 гг.).

Одним из ключевых направлений создания Системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего образования.

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты. Система наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Организация и внедрение наставничества в Школе предполагает реализацию четырех **основных этапов**:

#### 1. Организация наставничества.

На первом этапе принимаются необходимые документы, определяются ответственные лица за организацию и руководство наставничеством, а также выбираются формы наставничества.

2. Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

#### 3. Прохождение наставничества.

На данном этапе происходит реализация процесса наставничества: утверждается перечень мероприятий по наставничеству, определяются формы и методы работы наставников, осуществляется выбор инструментов, применяемых для реализации наставничества.

#### 4. Завершение наставничества.

Завершающий этап предполагает подведение итогов наставничества и получение обратной связи от наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, поощрение наставников по результатам проведенной работы.

**Цель** – создание условий для внедрения и развития системы наставничества в МБОУ СОШ №4

### **Задачи:**

1. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников в коллективе.

2. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогических работников с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

3. Способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.

4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре Школы, способствовать объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций.

5. Обеспечить работу наставника с молодым педагогом на основе прохождения необходимых этапов:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагогического работника, проводит диагностику

профессиональных затруднений с целью разработки индивидуальной программы наставничества.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагогического работника, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагогического работника, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

### **Ожидаемые результаты**

В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

— непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;

— рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;

— развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;

— методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;

— цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

— обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

*Для молодого педагогического работника:*

активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;

повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;

появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.);

эффективное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;

наличие портфолио у каждого молодого педагога;

успешное прохождение процедуры аттестации;

**Для наставника:**

эффективный способ самореализации;

рост педагогического мастерства;

достижение высоких результатов в области аттестации;

**Для Школы:**

успешная адаптация молодых педагогических работников;

стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

### **Основные мероприятия по реализации программы**

№ №	Направления/ мероприятия	Ключевой результат	Сроки	Ответственные
<b>Организация наставничества</b>				
1.1	Подготовка и утверждение Положения о наставничестве МБОУ СОШ №4	Положение о наставничестве в МБОУ СОШ №4	Август - сентябрь 2022	Директор школы
1.2	Возложение обязанностей по управлению и контролю наставничества на заместителя директора Школы	Приказ о возложении обязанностей	Сентябрь ежегодно	Директор школы
1.3	Обеспечение систематического рассмотрения вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях	Протоколы оперативных совещаний	По плану оперативных совещаний	Директор школы
Назначение наставников и определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество				

2.1	Определение наиболее подходящих кандидатур для осуществления наставничества, получение их согласия и утверждение в качестве персонального наставника для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Приказ по школе	Сентябрь ежегодно	Директор школы Зам. директора по УВР
2.2	Получение согласия на участие в процессе наставничества лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Согласия	Сентябрь ежегодно	Директор школы Зам. директора по УВР
2.3	Определение наиболее подходящей формы наставничества для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Приказ по школе	Сентябрь 2022	Директор школы Зам. директора по УВР
Прохождение наставничества				
3.1	Разработка индивидуальных программ наставничества с перечнем мероприятий	Индивидуальные программы наставничеств	Сентябрь ежегодно	Наставники
3.2	Оказание консультационной помощи в разработке перечня мероприятий по наставничеству по	Индивидуальные программы работы	Сентябрь ежегодно	Зам.директора по УВР

	запросу наставников			
3.3	Оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Рекомендации, памятки и др. документы	В течение учебного года	Зам. директора по УВР
3.4	Проведение мастер-классов, круглых столов и др. мероприятий методического характера, направленных на преодоление затруднений в работе наставника	Сценарии и программы мероприятий Рекомендации и др. методические материалы для наставников	В течение учебного года	Зам. директора по УВР
3.5	Индивидуальное консультирование наставников по запросу	Рекомендации и др. методические материалы для наставников	В течение учебного года	Зам. директора по УВР Специалисты
3.6	Изучение, обобщение и распространение эффективного опыта работы наставников	Планы и сценарии методических мероприятий	Май ежегодно	Зам. директора по УВР
3.7	Заслушивание отчетов наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе	Протоколы мероприятий	Май ежегодно	Зам. директора по УВР
	Завершение наставничества			

4.1	<p>Осуществлении контроля за завершением периода наставничества, проведение анкетирования лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью выявления эффективности работы наставничества</p>	<p>Анкеты Аналитические материалы</p>	<p>Раз в два года</p>	<p>Зам. директора по УВР</p>
4.2	<p>Индивидуальные собеседования с наставниками и лицами, в отношении которых осуществляется наставничество</p>	<p>Фиксация перспектив развития деятельности наставника и лица, в отношении которого осуществлялось наставничество Рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства лиц, в отношении которых осуществляется наставничество</p>	<p>Июнь 2024 и далее ежегодно</p>	<p>Зам. директора по УВР</p>
4.3	<p>Определение мер поощрения наставников, добившихся положительных результатов в области наставничества</p>	<p>Приказы по школе</p>	<p>Июнь 2024, и далее ежегодно</p>	<p>Директор школы Зам. директора по УВР</p>

№ пп	Целевые индикаторы	Показатели 2022 г. (старт)	Показатели достижения 2025 г.	Показатели достижения 2027 г.
1	Улучшение образовательных результатов у наставляемого;	Нет	На 3%	На 5%
2	Улучшение образовательных результатов у наставника;		На 3%	На 5%
3	Степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы	Нет	Средняя	Высокая
4	Повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;		Средний	Высокий
5	Участие педагогов в грантовых конкурсах	Нет	Да	Да
6	Увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем	5	7	9
7	Численность молодых педагогов в возрасте до 35 лет, вовлечённых в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы, %			

Проект «Наставничества» ориентирован на реализацию федерального проекта «Современная школа».