УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СШ № 3

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Морозова Ю.М.

Приказ №\_\_\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Программа наставничества**

**МАОУ СШ №3**

Красноярск, 2022

Паспорт Программы наставничества МАОУ СШ № 3

|  |
| --- |
| **1. Общая информация о программе** |
| 1.1. Направление наставничества, врамках которого разработана программа | **Педагогическое наставничество** |
| 1.2. Название программы | **Программа наставничества МАОУ СШ № 3** |
| 1.3. Образовательная организация/ управление образованием, которое заявляется на апробацию:*наименование, юридический, фактический адрес, контактные телефоны, факс, e-mail* | **Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 3»****660030, г. Красноярск, ул. Ботаническая д 22А,** **тел. (391) 246-77-27,E-mail:  sch3@mailkrsk.ru**  |
| 1.4. Сроки реализации программынаставничества | **Сентябрь 2022 года – 31 мая 2023 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 / составляющие программы | **- Формирование нормативно-правовой базы, оформление программы педагогического наставничества;** |

|  |  |
| --- | --- |
|  | * **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.**
 |
| 2.4. Планируемые результаты (конкретны, достижимы, с показателями) и способы их измерения | **Для молодых педагогов-наставляемых:*** 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.

**Для наставников:*** профессиональный рост, повышение квалификации педагога-наставника – 100%;
* общественное признание профессиональных достижений, заслуг педагога – 100%.

**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 научно- практических конференций разного уровня |

|  |  |
| --- | --- |
|  | (анализ).Рост числа обучающихся – победителей и призеров научно-практических конференций разного уровня (анализ).Улучшение психоэмоционального фона внутри школы (анкетирование). |
| 2.5. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы | **Программа педагогического наставничества в МАОУ СШ № 3****Формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества Локальный акт о закреплении наставнических пар****Внесение изменений в Положение об оплате труда работников МАОУ СШ № 3** |
| **3. Матрица ролей и ключевых участников программы апробации** |
| 3.1. Заказчик, заинтересованная сторона вреализации программы | **Администрация МАОУ СШ № 3, молодые****педагоги, родительская общественность** |
| 3.2. Куратор (ФИО, возраст, контакты, должность в организации).*Краткое описание системы отбора куратора, способов мотивации* | **Дикий Виталий Витальевич (28 лет, 89131771795, Заместитель директора, учитель истории, первая квалификационная категория)**Обязательные требования к куратору программы наставничества: педагог МАОУ СШ № 3 со стажем более 5 лет, высшей квалификационной категории.Способы мотивации: материальные (через стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о стимулировании педагогов МАОУ СШ № 3) 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.) |
| 3.3. Наставник (ФИО, возраст, контакты, должность в организации).*Краткое описание системы отбора наставника, способов мотивации, способов оценки результатов деятельности* | **Наставники – педагоги МАОУ СШ № 3 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, собственной и обучающихся;
* имеет опыт предъявления результатов собственной профессиональной деятельности. Каждый наставник обязан пройти программу подготовки наставников.
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Механизмы мотивации и поощрения наставников:* организация и проведение фестивалей наставников;
* проведение конкурса «Наставник года»,

«Лучшая пара «Наставник+»;* поддержка школьной системы наставничества через школьный сайт, информационные стенды;
* организация сообщества наставников МАОУ СШ № 3;
* 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 наставничества ( в соответствии с этапами работы)

Этап 1. 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 педагогическойдеятельностью. Преодолеть трудности коммуникации. | Мониторинг, внутришкольный контроль, посещение уроков, наблюдение, методики определения самооценки, уровня тревожности и т.д. |

Этап 2. 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 3. Обучение наставников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Тема** | **Задача, которую предстоит решить** | **Форма взаимодействия** |
| **Первичное обучение** |
| «Кто такой наставник?Зачем мне быть наставником?» | Мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает наставнику участиев программе | Групповая |
| «Что такое selfskills и каких развивать?» | Помощь в развитии selfskills | Групповая, 1:1 |
| «Что такое «Дневник наставника», зачем оннужен и как его заполнять» | Помощь в развитии selfskills | Групповая, 1:1 |
| «Учимся слышать и понимать друг друга» | Установление позитивных личных отношений снаставляемым | 1:1 |
| Курсы ПК | Повышение квалификациинаставников (Региональный центр наставничества) | Индивидуальная |
| **Обучение в процессе деятельности** |
| «Мы - команда» | Установление позитивных личных отношений снаставляемым | 1:1 |
| Встречи по обмену опытом | Решение возникающих проблем, ответ на текущиевопросы | Групповая |

Этап 4. 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 5. Организация хода наставнической программы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Сроки** | **Мероприятие** | **Ответственный** | **Форма взаимодействия** | **Результаты для наставляемого** |
| Сентяб рь | Запуск программы.Составление и утверждение персонализированных программ наставничества для конкретных пар | Дикий В.В. заместитель директора | Групповая, 1:1 | Определение целей и задач программы наставничества для конкретного молодого педагога |
| Сентяб рь, май | Анкетированиенаставнической пары (до и после |  Дикий В.В. заместитель директора | 1:1 | Выявление запроса(до реализации) и степени |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | завершенияпрограммы) |  |  | удовлетворенности(после реализации) |
| Сентяб рь, в течени еучебно го года | Организация и проведение конкурсов«Лучшая пара«Наставник- наставляемый»,«Лучший наставник», рейтинговая оценка | Дикий В.В. заместитель директора | 1:1 | Поддержка наставника, полное погружение в программу |
| По график у | Повышение квалификации наставников | Дикий В.В. заместитель директора, педагог- психологМиронович Е.Ю | 1:1/групповая | Повышение квалификации наставников |
| Втечени еучебно го года | Регулярные встречи наставнической пары | Дикий В.В. заместитель директора, наставники | 1:1 | Реализация персонализированно й программы наставничества |
| Втечени еучебно го года | Посещение уроков, их обсуждение и анализ | Наставники | 1:1 | Реализация персонализированно й программы наставничества |
| Втечени еучебно го года | Посещение уроков наставляемых | Дикий В.В. заместитель директора | 1:1 | Методическое сопровождение и контроль за работой молодогоспециалиста |
| Втечени еучебно го года | Помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах | Дикий В.В. заместитель директора, наставники | 1:1 | Мотивация на участие в профессиональных конкурсах,методическое сопровождение |
| Втечени еучебно го года | Организация обмена педагогическим и наставническим опытом | Дикий В.В. заместитель директора, наставники | Групповая | Повышение квалификации наставников и наставляемых, корректировкапрограммы |
| Май | Проведение итогов с награждением лучших | Администрация школы | Групповая | Подведение итогов проекта, выделение личных значимых результатов,награждение лучших |

Этап 6. 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 опытомдругих участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения |
| Публичное подведение итогов ипопуляризация практики | Чествование конкретных команд инаставников |

|  |  |
| --- | --- |
| **Результат** | **Способы замера** |
| **Для молодых педагогов-наставляемых:*** 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.

**Для наставников:*** профессиональный рост, повышение квалификации педагога-наставника – 100%;
* общественное признание профессиональных достижений, заслуг педагога – 100%.

**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). | * 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
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Рост числа обучающихся, участвующих в исследовательской и проектной деятельности (анализ).Рост числа обучающихся – участников научно- практических конференций разного уровня (анализ).Рост числа обучающихся – победителей и призеров научно-практических конференций разного уровня (анализ).Улучшение психоэмоционального фона внутри школы (анкетирование). | * мониторинг и контроль
* мониторинг и контроль
* мониторинг и контроль
* анкетирование
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Оценка опыта наставника (удовлетворенность)** | **Основания** |
| Соответствие полученных результатов, эмоций, впечатлений планируемым, ожидаемым результатам. | Анкета, собеседованиеАнализ записей в «Дневнике наставника» |

|  |  |
| --- | --- |
| **Оценка опыта наставляемого****(удовлетворенность)** | **Основания** |
| Методика диагностики направленностиучебной мотивации, «Психологический климат» (методика Фридлер) | Анкета, собеседование, наблюдение |