



К приказу МБОУ "СОШ № 41
им. В.В. Сизова"

от « 30 » мая 2022 года № 108
Директор О.В.Плохих

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

МБОУ «СОШ № 41 им.В.В.Сизова»

Программа наставничества МБОУ «СОШ № 41 им.В.В.Сизова» г. Курска на 2022-2023 годы (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Структура программы наставничества

- ↯ наименование программы;
- ↯ учреждение, реализующее программу;
- ↯ целевая аудитория (включая уровень образования);
- ↯ срок реализации программы;
- ↯ описание программы, ее цели и задачи, а также процедуры, механизмы и формат работы наставнических пар / групп, включая планирование, непосредственную работу, взаимодействие с родителями;
- ↯ описание системы отбора наставников, (изучение мотивации, обучение, оценки результатов деятельности наставников);
- ↯ описание системы мотивации наставников в процессе реализации программы (сопровождение куратором, поощрения);
- ↯ описание результатов реализации программы;
- ↯ наименование организаций/ индустриальных партнеров (одного или нескольких).

Наименование программы: Программа наставничества

Учреждение, реализующее программу: МБОУ «СОШ № 41 им.В.В.Сизова»
г. Курска

Целевая аудитория (включая уровень образования): педагогические работники
школы

Срок реализации программы: 1 год

Описание программы, ее цели и задачи, а также процедуры, механизмы и формат работы наставнических пар / групп, включая планирование, непосредственную работу, взаимодействие с родителями

Описание системы отбора наставников, (изучение мотивации, обучение, оценки результатов деятельности наставников)

Описание системы мотивации наставников в процессе реализации программы (сопровождение куратором, поощрения)

Описание результатов реализации программы.

Форма наставничества «Учитель - учитель»

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
2. развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
3. ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
4. прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
5. ускорить процесс профессионального становления учителя;
6. сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Результат:

1. повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
2. рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации; ↗ качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
3. сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
4. рост числа собственных профессиональных работ: статей,

исследований, методических практик молодого специалиста

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
<p>Кто может быть</p> <ul style="list-style-type: none"> ↯ Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. ↯ Активная жизненная позиция. ↯ Ветераны организации. 	<p>педагогический работник со стажем работы менее 3 лет, в том числе выпускник профессиональной образовательной организации или образовательной</p>	<p>Плохо мотивированный, дезориентированный специалист, мало информированный об образовательных перспективах, равнодушный к</p>
<ul style="list-style-type: none"> ↯ Молодой специалист/педагог. 	<p>организации высшего образования, впервые принятый на работу и не имеющий необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей</p>	<p>процессам внутри гимназии и ее сообщества.</p>

Варианты программы наставничества «Учитель - учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал - равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега - молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

Схема реализации формы наставничества «Учитель - учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
------------------	-------------

Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель».	Заседания Школы молодого учителя
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учителей, имеющих профессиональные дефициты на основе диагностики профессиональных затруднений.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество.	Определение индивидуального образовательного маршрута.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Благодарственное письмо наставнику.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон,

качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- ↯ сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- ↯ обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- ↯ контроль хода программы наставничества;
- ↯ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- ↯ определение условий эффективной программы наставничества;
- ↯ контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT - анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников **Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие

метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- ↯ научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- ↯ экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- ↯ анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- ↯ сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- ↯ сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- ↯ Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- ↯ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- ↯ Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- ↯ Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- ↯ Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- ↯ Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.