**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Дзержинская средняя школа №1**

**Утверждаю  
Директор МБОУ ДСШ№1**

**Штарк Ю.Л.  
 Приказ №**

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана всоответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»,«Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ПН)**

В нашей школе молодые педагоги составляют около 30% учительского коллектива. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами.

В качестве концептуального обоснования ПН в школе выдвигаются следующие положения:

* Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования.
* Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций.
* Настоящая ПН разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего» Национального проекта

«Образование».

* Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».
* ПН направлена на становление наставляемого как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.
* Основной подход в оказании помощи участникам программы – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.
* Объектом ПН выступает процесс передачи опыта учительской деятельности.
* Субъектами ПН являются все участники наставнической деятельности (заместители директора по УВР, ВР, руководители школьных методическийх объединений , наставники и наставляемые).

Программа предполагает реализацию в школе в рамках формы наставничества «Учитель-учитель (педагог-педагог)» прежде всего следующих ролевых моделей:

* «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками. Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, медиация, проектная.

В то же время, если возникнет такая потребность, могут быть реализованы и такие ролевые модели, как:

* «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
* «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
* «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

# Цель, задачи и планируемые результаты реализации программы наставничества (ПН)

Цель ПН: формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи ПН:

1.Обеспечить успешное закрепление в школе молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых);

2.Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

3.Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях школы.

4.Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт.

5.Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

**Планируемые результаты реализации ПН:**

-повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;

-повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников ПH;

-повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) ;

-позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно- смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

# Требования к учителю-наставнику

**Наставник**— участник ПH, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Учитель-наставник обязан:

* знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
* способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
* развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
* ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
* прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе;
* способствовать профессиональному становлению наставляемого.

# Требования к наставляемым

* изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и

функциональные обязанности по занимаемой должности;

* выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
* учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
* совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
* периодически отчитываться о своей работе перед наставником, руководителем методического объединения, педагогами школы.

# ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

**Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы**

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрейшей адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно- правовую информацию.

# Проведение анкетирования и составление информационной карты в тетради наставляемого

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта в тетради наставляемого.

# Выявление проблемных зон в работе наставляемого

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

# Составление планов работы с наставляемыми

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

* создание оптимальных условий для успешной работы;
* проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
* оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
* оказание практической помощи по планированию и проведению

мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;

* проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
* взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

# Технология управления наставнической деятельностью

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

* Проектирование. Высококлассные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
* Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
* Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
* Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
  + обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
  + участие педагогов в инновационной деятельности;
  + участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
  + диссеминация педагогического опыта.
* Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе школы, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

**Формы и методы работы с наставляемыми:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков по разработанным Протоколам; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

# ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПН

Пары или группы наставник- наставляемый(е) как правило создаются в школе на 1 год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Этапы | Сроки | Функции |
| 1. | Подготовительный | Август – сентябрь | Управленческая,  прогностическая. |
| 2. | Организационный | Сентябрь – октябрь | Диагностическая  методическая |
| 3. | Практический | Октябрь – май | Деятельностная,  аналитическая |
| 4. | Обобщающий | Май – июнь | Деятельностная, аналитическая,  прогностическая |

# План реализации этапов ПН включает:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Этап | Сроки  реализации | Задачи | Содержание этапа  (примерное) | |
| Подготови  тельный | Август- сентябрь | Создать организационно-  содержательные условия для осуществления | -Проведение методического  совещания «Организация наставнической деятельности  «учитель-наставник — учитель+учитель»;  -создание пакета локальных актов по реализации ПН;  -определение наставнических пар (групп);  -проведение постоянно действующего семинара для участников ПН  «Содержание наставнической деятельности в системе «учитель — учитель» | |
|  |  | наставнической деятельности |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Организац  ионный | Сентябрь- октябрь | Выявление сильных и  слабых сторон | Составление  индивидуального плана  развития под руководством наставника |
|  |  | деятельности |
|  |  | учителя; |
|  | разработка  основных  направлений  работы с  наставляемыми |
| Практичес  кий | Октябрь-  май | Реализация основных  положений ПН | Совместная деятельность  субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности (далее — ВУД) и внеклассных мероприятий  в наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий,проведение «Педагогической мастерской» (мастер- классов) учителями-стажистами для молодых специалистов;  проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности. |
| обобщаю  щий | Май-июнь | Подведение  итогов работы по реализации ПН и анализ  результативности деятельности  педагога-  наставляемого | -изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН;  -демонстрация молодым  учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты  уроков и ВУД);  -формирование банка методических материалов об опыте реализации ПН;  диссеминация опыта по  наставнической деятельности (через публикации, участие в  конкурсах, семинарах,  научно-практических конференциях,  педагогических чтениях и др.) | |

**ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

# Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником, а также анализа деятельности.

# Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **На дату начала действия программы** | **На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)** |
| **Наличие мотивированных запросов от педагогов и классных руководителей школы работу в ПН** | | |
| Количество педагогов, подавших  «запрос на помощь наставника» | 8 |  |
| Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого | 4 |  |
| **Формирование сообщества наставников в школе** | | |
| Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству | 0 |  |
| Количество наставников из числа педагогов | 4 |  |
| Количество наставников из числа выпускников программы |  |  |
| **Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель- учитель»** | | |
| Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию |  |  |
| Количество педагогов, Подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами инновационной деятельности |  |  |
| Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах  профессионального мастерства |  |  |
| Количество педагогов,сменивших статус с наставляемого на наставника |  |  |
| **Вклад школы в развитие муниципальной и региональной практики наставничества** | | |
| Количество педагогических  работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях |  |  |
| Количество проведенных школой научно—практических мероприятий по вопросам наставничества |  |  |
| Количество представленных практик наставничества прошедших положительную профессионально- общественную экспертизу на муниципальном, региональном, Всероссийском уровне |  |  |

**Мониторинг реализации ПН**

Мониторинг в наставнической деятельности – это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от участников ПН (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

# Индикативные показатели

-Умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска

через самообразование;

-овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;

-умение работать с классом на основе изучения личности обучающегося;

-умение организовать классный коллектив, взаимодействуя со всеми участниками образовательной деятельности

-овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;

-становление и развития профессиональных компетенций у наставляемых;

-повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

# Показатели эффективности деятельности учителя

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности учителя в школе определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | | **Показатели** | | **Баллы** | | | | | | | | | |
| **Урочная деятельность** | | | | | | | | | | | | | |
| Общая успеваемость за четверть, год | | 100% | | 2 | | | | | | | | | |
| Менее 100% | | 0 | | | | | | | | | |
| Имеется положительная  динамика | | 1 | | | | | | | | | |
| Качество успеваемости за четверть, год | | 75 — 100% - оптимальное | | 3 | | | | | | | | | |
| 50 — 74% - допустимое | | 2 | | | | | | | | | |
| Менее 50% - недопустимое | | 0 | | | | | | | | | |
| Имеется положительная  динамика | | 1 | | | | | | | | | |
| Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год) | | Творческие работы,  исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету | | Уровень | | | | | | | | | |
| школа | | Муницип альный | | Региональ ный | | | Федераль ный / междунар  одный | | |
| Количество участников | | 5 и более | | 2 | | 4 | | 5 | | | 6 | | |
| 2 - 4 | | 1 | | 3 | | 4 | | | 5 | | |
| 0 - 1 | | 1 | | 1 | | 2 | | | 4 | | |
| Качество участия (%  победителей и призеров от количества участников) | | 50% и более | | 2 | | 3 | | 5 | | | 6 | | |
| 20 — 49 % | | 1 | | 2 | | 4 | | | 5 | | |
| 1 — 19% | | 0 | | 1 | | 3 | | | 4 | | |
| **Внеурочная деятельность** | | | | | | | | | | | | | |
| Участие в проектах, научно-  Практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и  творческих конкурсах, акциях, мероприятиях | Творческие работы,  исследовательские работы, проекты, выполненные  учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью | | | |  | |  | |  | | |  |
| Количество участников | 5 и более | | | | 2 | | 3 | | 4 | | | 5 |
| 1 - 4 | | | | 1 | | 2 | | 3 | | | 4 |
| Качество участия (%  победителей и призеров от количества участников) | 50% и более | | | | 2 | | 3 | | 4 | | | 5 |
| 20 — 49 % | | | | 1 | | 2 | | 3 | | | 4 |
| 1 — 19% | | | | 0 | | 1 | | 2 | | | 3 |
| **Научно-методическая, инновационная деятельность** | | | | | | | | | | | | |
| Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах | | | 1 и более мероприятий в год в очном формате  Не менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате | | 1 | | 2 | | 3 | | | 4 |
| Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах | | | 1 и более в год (в очном или заочном(дистанционном)  формате | | 2 | | 3 | | 4 | | | 5 |
| Публикации | | |  | | В сетевых электронных  изданиях | | | | | В печатных изданиях | | |
| 1 - 2 | | 1 | | | | | 3 | | |
| 3 - 5 | | 2 | | | | | 4 | | |
| 6 и более | | 3 | | | | | 6 | | |

57 – 76 баллов — высокий уровень   
36 – 56 баллов — средний уровень   
20 – 35 баллов низкий уровень  
0 – 19 баллов — недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

* + оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников ПН и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
  + выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый»;
  + спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022 – 2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Сроки*** | ***Содержание работы*** | ***Ответственные*** |
| В  течение года | Индивидуальное консультирование  педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам | Участники проблемной группы, наставники  Заместитель директора по УВР |
| Август | Закрепление наставников (кураторов) за молодыми специалистами// Что такое наставничество в школе?  Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности» | Зам. директора по УВР,  орг. группа |
| Сентябрь | -Консультация «Планирование образовательной деятельности» | Зам. директора по УВР |
| Октябрь | - Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций;  -разработка Протоколов взаимопосещения уроков;  -анализ взаимопосещения уроков в группе;  - Взаимопосещение уроков по Протоколу 1,2  -Общий сбор групп, обсуждение, анализ. | Зам. директора по УВР,  наставники |
| Ноябрь | - Разработка рекомендаций по подготовке уч-ся к ВПР.  -консультации по разработке технологической карты урока;  -разработка Протоколов взаимопосещения уроков;  -анализ взаимопосещения уроков в группе;  - Взаимопосещение уроков по Протоколу3,4  -Общий сбор групп, обсуждение, анализ. | Зам. директора по УВР,  наставники |
| Декабрь | - Разработка рекомендаций по проектно-исследовательской деятельности уч-ся.  -консультации по разработке технологической карты урока;  -разработка Протоколов взаимопосещения уроков;  -анализ взаимопосещения уроков в группе;  - Взаимопосещение уроков по Протоколу 5,6  -Общий сбор групп, обсуждение, анализ. | Зам. директора по УВР, наставники |
| Январь | 1.Семинар «Технология БиС» в работе молодого педагога.  2. Разработка технологической карты урока на конкурс «Педвдохновение» | Зам. директора по УВР |
| Февраль | 1.Семинар «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии»;  2.«Выбор оптимальных форм организации учебной деятельности обучающихся» (практикум по итогам посещенных уроков). | Зам. директора  по УВР,  наставники |
| Март | 1. Консультирование по проектно-исследовательской деятельности обучающихся. 2. Подготовка работ на фестиваль «Первые шаги в науку» | Зам. директора  по УВР, наставники |
| Апрель | 1. Самоанализ педагогической деятельности: консультация по заполнению мониторинга педагогической деятельности членов педагогического коллектива; 2. Защита Портфолио учителя 3. Подведение итогов программы наставничества за 2022-2023 гг. | Зам. директора по УВР,рук.ШМО |