|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| РАССМОТРЕНОна педагогическом совете. Протокол № 1от «29» августа 2024 г. |  | УТВЕРЖДЕНОДиректор МАОУ «Школа № 85» \_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Шелуженко Приказ № 08/31/7-ОДот «31» августа 2024 г. |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**по форме «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

**МАОУ «Школа № 85»**

**на 2024- 2025 учебный год**

г. Ростов-на-Дону

2024 г.

**1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Программа наставничества МАОУ «Школа № 85» г. Ростова-на-Дону создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Настоящая Программа наставничества (далее - Программа) с учетом приоритетов образовательной политики закрепленных:

В документах федерального уровня:

* Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (п. 7 ч. 3 ст. 28);
* Федеральный проект «Цифровая образовательная среда» (п. 4.4 паспорта национального проекта «Образование», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);
* Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы, утвержденная указом Президента РФ от 09.0-5.2017 № 203;
* Распоряжение Минпросвещения России от 17.12.2019 № Р-135 «Об утверждении методических рекомендаций по приобретению средств обучения и воспитания для обновления материально-технической базы общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций в целях внедрения целевой модели цифровой образовательной среды в рамках региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результата федерального проекта «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование»;
* Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «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»;
* Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, утвержденная Президентом РФ от 03.04.2012 № Пр-827;
* Основы государственной молодежной политики до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р;
* Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р;
* Приказ Минпросвещения России от 31.05.2021 № 286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» (ФГОС-2021);
* Приказ Минпросвещения России от 31.05.2021 № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» (ФГОС-2021);
* Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Минобрнауки России от 06.10.2009 №373 (с изменениями и дополнениями);
* Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденный приказом Минобрнауки России от 17.12.2010 №1897 (с изменениями и дополнениями);
* Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования, утвержденный приказом Минобрнауки России от 17.05.2012 №413 (с изменениями и дополнениями);
* Государственная Программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2021-2025 гг.»;
* Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года (утвержден распоряжением Правительства РФ от 06.10.2021 N 2816-р);
* Письмо Минобрнауки России от 01.04.2013 № ИР-170/17 «О Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» (вместе с Рекомендациями субъектам Российской Федерации по подготовке к реализации Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

В документах регионального уровня:

* Постановлением Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022 № 7 «Об утверждении Положения о региональные системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций».

В документах муниципального уровня:

* Муниципальная программа «Развитие системы образования города Ростова-на-Дону», утверждена Постановлением Администрации г. Ростова-на-Дону от 28.12.2018 № 1363 (с изменениями и дополнениями).

В документах институционального уровня:

* Устав муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа №85».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МАОУ «Школа № 85» г. Ростова-на-Дону.

Решению этих стратегических задач кадровой политики будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста, прибывающего в МАОУ «Школа № 85» г. Ростова-на-Дону получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МАОУ «Школа № 85» г. Ростова-на-Дону отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;

2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;

4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

* высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов

в педагогическую работу и культурную жизнь школы;

* усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого

и педагогического потенциала;

* улучшение психологического климата в школе;
* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение

психоэмоционального состояния специалистов.

* рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе

школы;

* сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским

сообществами;

* рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

**В Программе используются следующие понятия и термины:**

*Наставничество* – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

*Форма наставничества* – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

*Программа наставничества* – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

*Наставляемый* – участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

*Наставник* – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Куратор* – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программами программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию Программы наставничества.

*Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

*Методология наставничества* – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

*Активное слушание* – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

*Метакомпетенции* – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

*Школьное сообщество* (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации совместно действуют ради этой цели.

# Срок реализации программы

Срок реализации программы наставничества – 1 год. Это связано с тем, что план МО учителей МАОУ «Школа № 85» г. Ростова-на-Дону составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2024 г., срок окончания 31.08 2025 года.

# Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МАОУ «Школа № 85» г. Ростова-на-Дону целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества **«Учитель – учитель».**

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнерское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

# Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

# Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

* + Индивидуальное консультирование
	+ Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

# Деятельность наставника

# 1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

# 2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

# 3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

# Принципы наставничества

* добровольность;
* гуманность;
* соблюдение прав молодого специалиста;
* соблюдение прав наставника;
* конфиденциальность;
* ответственность;
* взаимопонимание;
* искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

# Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

* Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
* Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
* Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
* Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

# 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

**Основная трудность:** организация учебно-воспитательного процесса.

# Требования, предъявляемые к наставнику:

* знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
* разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
* изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
* знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
* вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
* проводить необходимое обучение;
* контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
* разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
* давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
* контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
* оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
* личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
* периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
* подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

# Требования к наставляемому специалисту:

* изучать нормативные документы, определяющие его 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 и руководителем методического объединения

# Механизм управления программой

**Основное взаимодействие между участниками**: **«опытный педагог – молодой специалист»,** классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

***Обязательность*** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

***Индивидуальность*** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

***Непрерывность*** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

***Эффективность*** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

# Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

* администрация организации - участников;
* наставники - участники программы;

**Этапы реализации программы наставничества на 2024-2025 учебный год**

**Подготовительный этап**

1.1. Анкетирование

- Разработка анкеты для молодых учителей, включающая вопросы о профессиональных интересах, потребностях и ожиданиях.

- Проведение анкетирования среди всех молодых педагогов.

1.2. Подбор наставников

- Анализ результатов анкетирования.

- Составление списка наставников с учётом их опыта и профиля.

- Формирование пар "наставник-подопечный" с учетом совместимости.

**Вводный тренинг**

2.1. Семинар по наставничеству

- Организация семинара: выступление директора или опытного наставника.

- Темы: основы наставничества, методы обратной связи, стратегии индивидуального подхода.

2.2. Обсуждение лучших практик

- Проведение круглого стола, где наставники делятся успешными примерами из своей практики.

- Создание отдельных рабочих групп для углубленного изучения выбранных практик.

**Разработка индивидуальных планов развития**

3.1. Создание ИПР

- Проведение встреч между наставниками и подопечными для обсуждения целей и потребностей.

- Совместная разработка индивидуальных планов развития для каждого учителя.

3.2. Первый обмен опытом

- Организация открытых уроков, на которых молодые учителя показывают свои методики.

- Проведение обсуждения и разбор проведенных уроков с последующей обратной связью от наставников.

**Основной этап**

4.1. Мастер-классы

- Проведение серии мастер-классов, на которых наставники делятся методиками и инновациями.

- Молоды учителя показывают свои разработки и идеи, получая обратную связь.

4.2. Совместные уроки

- Планирование совместных уроков для наблюдения и анализа.

- Опрос участников о качестве работы и вызываемых трудностях после каждого урока.

**Мониторинг и обратная связь**

5.1. Регулярные встречи

- Проведение встреч для анализа текущих успехов и обсуждения проблем.

- Подготовка отчета о достижениях каждого подопечного.

5.2. Оценка результатов

- Проведение анонимных опросов среди участников программы для выявления успешных моментов и сложностей.

- Анализ полученных данных для корректировки будущих мероприятий.

**Создание сообщества обмена опытом**

6.1. Конференция "Образовательные идеи"

- Организация мероприятия, где молодые учителя представляют свои инновационные подходы и проекты.

- Приглашение экспертов для оценки представленных идей.

6.2. Участие в конкурсах

- Информирование молодых учителей о предстоящих конкурсах и конференциях.

- Помощь в подготовке материалов и заявок для участия в конкурсах.

**Заключительный этап**

7.1. Подведение итогов программы

- Организация встречи для оценки работы программы и предложений по улучшению.

- Анализ индивидуальных планов развития на основе достижений и полученной обратной связи.

**Планируемые мероприятия реализации программы наставничества**

**на 2024-2025 учебный год**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации** | **ответственные** |
| Сентябрь |
| 1. | Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества | Учитель -наставник |
| 2. | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников. | Учитель -наставник |
| 3. | Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста | Учитель -наставник |
| 4. | Составление и утверждение индивидуального плана (программы работы Наставника с Наставляемым лицом) | ДиректорУчитель-наставник |
| 5. | Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС | Учитель -наставник |
| 6. | Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи | Учитель -наставник |
| Октябрь |
| 7. | Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно- воспитательной деятельности | Учитель-наставник |
| 8. | Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование. | Учитель наставник |
| 9. | Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования. | Руководитель ШМОУчитель -наставник |
| 10. | Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолениюучебных затруднений. | Учитель-наставник |
| 11. | Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ | Учитель -наставник |
| 12. | Посещение уроков Наставляемого специалиста. | Зам. по УВР |
| Ноябрь |
| 13. | Беседа «Педагогические проблемы наставляемогоспециалиста» | Учитель -наставник |
| 14. | Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС | Учитель -наставник |
| 15. | Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время | Учитель -наставник |
| Декабрь |
| 16. | Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом | Учитель -наставник |
| 17. | Консультация: Качественная рефлексия урока | Учитель -наставник |
| 18. | Консультация: Здоровьесберегающие технологии | Учитель -наставник |
| 19. | Посещение уроков Наставляемого специалиста. | Учитель -наставник |
| Январь |
| 20. | Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег | Учителя ШМО |
| 21. | Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру. | Учитель -наставник |
| Февраль |
| 22. | Беседа. Портфолио ученика | Учитель -наставник |
| 23. | Консультация .Виды уроков. | Учитель -наставник |
| 24. | Участие в конкурсах профессионального мастерства | Учитель -наставник |
| Март |
| 25. | Текущие проблемы организации УВП | Учитель -наставник |
| 26. | Беседа Корректировка рабочих программ | Учитель -наставник |
| 27. | Открытое занятие наставляемого специалиста | Наставляемыйспециалист |
| Апрель |
| 28. | Практикум «Мои первые успехи педагогической деятельности» (выступление на ШМО по теме самообразования) | Наставляемый специалист |
| Май |
| 29. | Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица | Учитель–наставник Наставляемыйспециалист |
| 30. | Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица | Учитель–наставник |