



УТВЕРЖДАЮ:
директор МАОУ СШ № 145
Е.И. Макаренко
Приказ № 01-05-148п от 01.09.2023 г.

Программа наставничества в МАОУ СШ № 145

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества (далее—Программа) муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 145» (далее – Школа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и национального проекта «Образование» во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 27.06.2022 года № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника», на основании приказа ГУО г. Красноярск от 23.05.2022 года № 253-гуо «Об утверждении дорожной карты по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г. Красноярск на период 2022-2024 гг».

Цель: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в школе, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации, закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии, создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы..

Задачи:

1. Содействовать созданию в школе психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
2. оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников школы, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- 3.содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
4. способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
5. содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- 6.оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- 7.обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
8. ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
9. содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в

отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а так же требованиям, установленным законодательством;

10. знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

I. Общеположения

1.1. Программа наставничества (далее–Программа) определяет порядок организации наставничества в школе.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества.

1.3. В Программе реализуется форма наставничества Учитель-учитель (педагог-педагог). Выбран вариант ролевой модели «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

II. Организация деятельности школы по внедрению Целевой модели

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу, которая отражается в Дорожной карте.

2.2. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации Программы в школе

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы в школе. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета школы. Анализ ситуации в школе (характеристика контингента школы). «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов: приказ о назначении ответственного, о внедрении целевой модели наставничества, об утверждении Плана реализации целевой модели наставничества, об утверждении Программы наставничества, об утверждении Положения о наставничестве. Программа наставничества. Положение о наставничестве.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем педагогов школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых. Организация деятельности педагогов на платформе ЭРА-скоп.

Формирование базы наставников	1. Работа внутри школы включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты всеми потенциальными наставниками. 2. Приказ о назначении куратора и наставников. 3. Обучение наставников.
Формирование пар/групп	1. Встреча наставников и наставляемых, установочный семинар. 2. Фиксация сложившихся пар/групп.	1. Сформированные пары/группы. 2. Приказ о закреплении наставнических пар/ групп. 3. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в паре/группе. 2. Работа в каждой паре/группе включает: -встречу-знакомство, -пробную рабочую встречу, -встречу-планирование, -комплекс последовательных встреч, -итоговую встречу.	1. Мониторинг: - обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Оповещение участников пары/группы об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии школы. 4. Популяризация эффективных практик	1. Аналитическая справка по итогам работы. 2. Перспективный план работы на 2024-2025 учебный год. 3. База потенциальных наставников, банк методических материалов по реализации модели наставничества. 4. Мотивация и поощрение участников программы. 5. Повышение педагогического мастерства наставников и наставляемых.