

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 91»

(МАОУ СШ № 91)

660073, г. Красноярск, ул. Устиновича – 40,  
тел/факс 8(391) 224 42 24, 224 39 24 E-mail:sch91@mailkrsk.ru

Рассмотрено и принято  
на педагогическом совете  
протокол № 14 от 27.11.2023г

Утверждено  
директор МАОУ СШ № 91  
Астахов А.Б  
приказ № 330 от 01. 12.2023

**Программа наставничества  
педагогических работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 91»**

**Пояснительная записка.**

Программа наставничества разработана в соответствии с Федеральным проектом «Современная школа» Национального проекта образование; приказом министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 г. № 590-11-05 Региональная целевая модель наставничества».

Цель программы – создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности педагога, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Программа наставничества соответствует Положению о системе наставничества педагогических работников МАОУ СШ № 91.

**В программе используются следующие термины.**

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник – педагогический работник МАОУ СШ № 91, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник школы, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 или 3 лет), включающая участников наставничества, направления и перечень мероприятий, нацеленная на устранения профессиональных дефицитов и затруднения наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Цель системы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 91 – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи системы наставничества педагогических работников МАОУ СШ № 91:

- содействовать созданию психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- 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;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- 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.

## **Формы наставничества.**

В МАОУ СШ № 91 применяются разнообразные формы наставничества («учитель - учитель», «учитель - ученик», «ученик- ученик», «руководитель образовательной организации – педагог»). Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно- коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели

наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации - учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого- педагогических условий и ресурсов.

### **Содержание программы.**

На конец учебного 2022-2023 года в школе педагогических работников 58 человек.

Количество педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию составляет более 88 %. Доля молодых педагогов (в возрасте до 35 лет) - 26%, из них до 5 лет – 5 % (3 человека), всем требуется наставник. Педагоги, которым необходим наставник (один педагог начальных классов, педагог-психолог, учитель иностранного языка, учитель русского языка, педагог- организатор).

В 2023-2025 годы запрограммирована традиционная форма наставничества («один-на- один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного времени.

Отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики - сентябрь каждого года в период с 2023 по 2025 г.

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

#### **Задачи модели «учитель-учитель»:**

Обеспечение успешного закрепления на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня компетенций.

создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач, для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров средствами реализации проектов: «Опытный учитель-молодой (неопытный педагог) специалист»

### **Циклограмма на учебный год**

| Этапы | План мероприятий | результат | сроки | Ответственны<br>е |
|-------|------------------|-----------|-------|-------------------|
|-------|------------------|-----------|-------|-------------------|

|  |   |   |   |  |
|--|---|---|---|--|
| Подготовка условий для реализации системы наставничества | Создание благоприятных условий для запуска Программы.<br>Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.<br>Выбор аудитории для поиска наставников.<br>Информирование и выбор форм наставничества.   | Приказы<br>Дорожная карта реализации наставничества<br>Программа наставничества   | Июнь – сентябрь<br><br>С 2023 по 2025 г                 | Заместитель директора  |
|  | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества  | Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.  | Сентябрь<br>В течение времени реализации                | Заместитель директора (куратор)  |
| Отбор и Обучение наставников                             | Определение наставников<br>Обучение наставников для работы с наставляемыми: подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; консультирование;<br>- организация обмена опытом наставников – «установочные сессии» наставников  | Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.<br>Собеседование с наставниками.   | Сентябрь<br>октябрь<br><br>В течение времени реализации | Заместитель директора (куратор)  |
| Организация и осуществление работы Наставнических пар    | Формирование наставнических пар/групп<br><br>Разработка персонализированных программа наставничества для каждой пары/группы.<br><br>Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, в случае, если пара/группа не сформировалась, продолжение поиска наставника/наставников. | Разработка/уточнение персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.<br>Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых и наставников – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; | Октябрь<br><br><br>В течение времени реализации         | Заместитель директора (куратор)<br><br>Наставник в паре с наставляемым |

|   |  |   |  |   |
|---|--|---|--|---|
| Завершение персонализированных программ         | Проведение семинара, итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества;<br><br>Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование); | Пополнение методической копилки педагогических практик наставничества | Январь, май в течение времени реализации<br><br>Апрель | Заместитель директора (куратор) наставнические пары |
| Информационная поддержка системы наставничества | Освещение мероприятий осуществляется на всех этапах на сайте по возможности на   | Информация на сайте и мессенджерах                                    | В течение срока реализации программы                   | Заместитель директора (куратор)                     |

Работа наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами включает: проведение индивидуальных бесед и консультаций, оказание методической помощи по планированию и проведению уроков; оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий.

### **Ожидаемый результат.**

1. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой педагогов и улучшение психологического состояния педагогического коллектива.
2. Не менее 70% молодых педагогов участвуют в инновационной деятельности школы.
3. Молодые педагоги (до 3-5 лет) принимают участие в профессиональных конкурсах.
4. Наставляемые выступают на конференциях разного уровня, начиная со школьного.
5. Растет число педагогов, сумевших преодолеть профессиональные проблемы.