

**Программа**  
**педагогического наставничества**  
**в МБОУ СШ №155**  
**на 2023 – 2024 учебный год**

## Паспорт Программы педагогического наставничества в МБОУ СШ № 155

<b>1. Общая информация о программе</b>	
1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа	Педагогическое наставничество
1.2. Название программы	Программа педагогического наставничества в МБОУ СШ № 155
1.3. Образовательная организация/ управление образованием, которое заявляется на апробацию: наименование, юридический, фактический адрес, контактные телефоны, факс, e-mail	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 155 имени Героя Советского Союза Мартынова Д.Д.» (МБОУ СШ № 155) 660043, г.Красноярск, ул. Дмитрия Мартынова, 26, 8(391) 200-50-71, E-mail: sch155@mailkrsk.ru
1.4. Сроки реализации программы наставничества	Апрель 2022 года – 31 мая 2025 года
1.5. Целевая аудитория (описание группы, для которой реализуется программа)	Молодые и вновь прибывшие педагоги со стажем работы по специальности менее 5 лет - наставляемые и педагоги-стажисты, имеющие первую или высшую квалификационные категории, - наставники
<b>2. Описание программы</b>	
2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлена программа наставничества, актуальность решения данной проблемы	Каждый специалист, принимаемый на работу в школу, нуждается в методическом сопровождении его профессиональной адаптации в новом коллективе и профессионального развития. Наилучшей формой такого сопровождения может стать педагогическое наставничество. Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).
2.2. Цель программы наставничества	Профессиональная адаптация и профессиональное развитие молодых педагогов; обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество
2.3. Способы достижения цели /	- Формирование нормативно-правовой базы,

<p>составляющие программы</p>	<p>оформление программы педагогического наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обучение, сопровождение, мотивация и стимулирование наставников;</li> <li>- Организация наставнических пар;</li> <li>- Организация мероприятий и событий для наставников и наставляемых в рамках программы: участие пар в семинарах, практических занятиях, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и др, участие в вебинарах, семинарах вне школы;</li> <li>- Участие пар в специально организованных событиях в рамках программы, консультирование (индивидуальное и групповое);</li> <li>- Психологическое сопровождение реализации программы;</li> <li>- Завершение программы, подведение итогов, награждение лучших.</li> </ul>
<p>2.4. Планируемые результаты (конкретны, достижимы, с показателями) и способы их измерения</p>	<p><b>Для молодых педагогов-наставляемых:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- умение разработать рабочую программу по предмету, КИМ – 100%;</li> <li>- умение использовать шаблон технологической карты урока для разработки своей и применение в учебной деятельности – 100%;</li> <li>- организация урока в соответствии с требованиями ФГОС – 100%;</li> <li>- вовлечение молодого педагога в проектную, организационно—методическую, творческую деятельность – 75%;</li> <li>- организация воспитательного процесса через программу классного руководителя – для классных руководителей 100%;</li> <li>- «удержание» начинающих педагогов в школе.</li> </ul> <p><b>Для наставников:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональный рост, повышение квалификации педагога-наставника – 100%;</li> <li>- общественное признание профессиональных достижений, заслуг педагога – 100%.</li> </ul> <p><b>Для школы в целом:</b></p> <p>Внутри школы сформировано сообщество учителей как новая плодотворная среда для раскрытия потенциала каждого (наблюдение).</p> <p>Снижение уровня стресса, апатии в педагогическом коллективе (анкетирование).</p> <p>Измеримое улучшение показателей успеваемости и качества успеваемости</p>

	<p>обучающихся (анализ).  Рост числа обучающихся, участвующих в исследовательской и проектной деятельности (анализ).  Рост числа обучающихся – участников научнопрактических конференций разного уровня (анализ).  Рост числа обучающихся – победителей и призеров научно-практических конференций разного уровня (анализ).  Улучшение психоэмоционального фона внутри школы (анкетирование).</p>
2.5. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы	<p>Программа педагогического наставничества в МБОУ СШ № 155  Формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества  Локальный акт о закреплении наставнических пар  Внесение изменений в Положение об оплате труда работников МБОУ СШ №155</p>
<b>3. Матрица ролей и ключевых участников программы апробации</b>	
3.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации программы	Администрация МБОУ СШ № 155, молодые педагоги, родительская общественность
3.2. Куратор (ФИО, возраст, контакты, должность в организации). Краткое описание системы отбора куратора, способов мотивации	<p>Журова Ольга Николаевна, 47 лет, 89233080861, методист, учитель русского языка и литературы высшей квалификационной категории  Обязательные требования к куратору программы наставничества: педагог МБОУ СШ № 155 со стажем более 5 лет, высшей квалификационной категории.  Способы мотивации: материальные (через стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о стимулировании педагогов МБОУ СШ № 155) и моральные (объявление благодарности, представление к награждению по итогам реализации проекта, предъявление результатов программы общественности через сайт школы, информационные стенды, публичный отчет директора школы и пр.)</p>
3.3. Наставник (ФИО, возраст, контакты, должность в организации). Краткое описание системы отбора наставника, способов мотивации, способов оценки результатов деятельности	<p>Наставники – педагоги МБОУ СШ № 155 со стажем работы более 5 лет и имеющие первую или высшую квалификационную категорию. Общие требования к наставнику:  - обладает лидерскими и организаторскими качествами;  - обладает психологическими качествами: эмпатией, умением понять, желанием помочь другому;  - имеет опыт успешной проектно-исследовательской деятельности,</p>

	<p>собственной и обучающихся;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- имеет опыт предъявления результатов собственной профессиональной деятельности.</li> </ul> <p>Каждый наставник обязан пройти программу подготовки наставников.</p> <p>Механизмы мотивации и поощрения наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация и проведение фестивалей наставников;</li> <li>- проведение конкурса «Наставник года»;</li> <li>- поддержка школьной системы наставничества через школьный сайт, информационные стенды;</li> <li>- организация сообщества наставников МБОУ СШ № 155;</li> <li>- разработка и внедрение через торжественное вручение знаков отличия наставника с возможностью добавления к данному знаку дополнительных отличий в связи с прохождением очередного этапа в наставничестве и достижением весомого результата;</li> <li>- ведение персонального рейтинга наставников, а также рейтинга пар «наставник-наставляемый».</li> </ul>
3.4. Наставляемые: количество по каждому направлению	Молодые и вновь прибывшие педагоги в возрасте до 35 лет и со стажем работы по специальности менее 5 лет.
3.5. Партнеры реализации программы (если имеются) (название организации, вид партнерства)	Региональный центр наставничества, КИМЦ (методическое сопровождение, мониторинг и контроль)

### **Программа педагогического наставничества (в соответствии с этапами работы)**

#### **Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества**

Этапы работы по реализации программы (дорожная карта)	Дата	Ресурсы (кадровые, методические, материальнотехнические) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние)	Ответственные (куратор, наставник)
Определение цели, задач, планируемых результатов программы наставничества	Сентябрь 2023	Административная команда школы	Журова О.Н., методист
Информирование коллектива школы о	Сентябрь 2023	Школьный сайт, информационные стенды,	Журова О.Н., методист

запуске программы		информирование через Сферум, КИАСУО	
Организация психолого-педагогического сопровождения субъектов наставничества	Сентябрь 2023	Педагог-психолог Тренинговые, интерактивные, информационные, проектные технологии, консультации, беседы	Методист Журова О.Н., педагог-психолог

### Этап 2. Формирование базы наставляемых

Наставляемый (наставляемые)	Запрос наставляемого	Основания отбора (сбор данных)
Молодые педагоги в возрасте до 35 лет со стажем работы до 5 лет	Освоить азы профессии и овладеть в полном объеме трудовыми действиями. Освоить корпоративную культуру. Повысить мотивацию к саморазвитию. Снизить уровень тревожности перед педагогической деятельностью. Преодолеть трудности коммуникации.	Мониторинг, внутришкольный контроль, посещение уроков, наблюдение, методики определения самооценки, уровня тревожности и т.д.

### Этап 3. Формирование базы наставников

Наставник	Профиль наставника в соответствии с запросом наставляемого	Основания отбора
Педагог со стажем работы более 5 лет, имеющий первую или высшую квалификационную категорию	- обладает лидерскими и организаторскими качествами; - обладает психологическими качествами: эмпатией, умением понять, желанием помочь другому; - имеет опыт успешной проектно-исследовательской деятельности; - имеет опыт предъявления результатов собственной профессиональной деятельности.	Анкета, собеседование, высокие показатели качества обученности обучающихся, опыт исследовательской и проектной деятельности, результативность педагога и его обучающихся, наличие портфолио

### Этап 4. Обучение наставников

Тема	Задача, которую предстоит решить	Форма взаимодействия
Первичное обучение		
«Кто такой наставник? Зачем мне быть»	Мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые	Групповая

наставником?»	открывает наставнику участие в программе	
«Что такое selfskills и как их развивать?»	Помощь в развитии selfskills	Групповая
«Что такое «Дневник наставника», зачем он нужен и как его заполнять»	Помощь в развитии selfskills	Групповая, 1:1
«Учимся слышать и понимать друг друга»	Установление позитивных личных отношений с наставляемым	1:1
Курсы ПК	Повышение квалификации наставников (Региональный центр наставничества)	Индивидуальная
<b>Обучение в процессе деятельности</b>		
«Мы - команда»	Установление позитивных личных отношений с наставляемым	1:1
Встречи по обмену опытом	Решение возникающих проблем, ответ на текущие вопросы	Групповая

### **Этап 5. Формирование наставнических пар/групп**

Пара/группа наставник-наставляемый	Основания
После завершения программы тренинга наставников проводим встречу (если понадобится, то не одну) наставников и наставляемых, на которой организуем игру, способствующую делению на пары	Взаимный интерес, симпатия, общность интересов, результаты анкетирования, совпадения профиля наставника и запроса наставляемого

### **Этап 6. Организация хода наставнической программы**

Сроки	Мероприятие	Ответственный	Форма взаимодействия	Результаты для наставляемого
Сентябрь	Запуск программы. Составление и утверждение персонализированных программ наставничества для конкретных пар	Журова О.Н., методист	Групповая, 1:1	Определение целей и задач программы наставничества для конкретного молодого педагога
Сентябрь, май	Анкетирование наставнической пары (до и после завершения программы)	Журова О.Н., методист	1:1	Выявление запроса (до реализации) и степени удовлетворенности (после реализации)
Сентябрь в течение учебного года	Организация и проведение конкурсов «Лучшая пара «Наставникнаставляе	Журова О.Н., методист	1:1	Поддержка наставника, полное погружение в программу

	мый», «Лучший наставник», рейтинговая оценка			
По графику	Повышение квалификации наставников	Журова О.Н., методист	1:1	Повышение квалификации наставников
В течение учебного года	Регулярные встречи наставнической пары	<b>Наставники</b>	1:1	Реализация персонализированной программы наставничества
В течение учебного года	Посещение уроков, их обсуждение и анализ	<b>Наставники</b>	1:1	Методическое сопровождение и контроль за работой молодого специалиста
В течение учебного года	Помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах	Журова О.Н., методист	1:1	Мотивация на участие в профессиональных конкурсах, методическое сопровождение
В течение учебного года	Организация обмена педагогическим и наставническим опытом	Журова О.Н., методист	Групповая	Повышение квалификации наставников и наставляемых, корректировка программы
Май	Проведение итогов с награждением лучших	Журова О.Н., методист	Групповая	Подведение итогов проекта, выделение личных значимых результатов, награждение лучших

### Этап 7. Завершение программы наставничества

Подведение итогов взаимодействия пар	Отмечаем вклад наставника и наставляемого в развитие отношений, предлагаем им возможность подготовиться к завершению взаимоотношений и оценить этот опыт
Подведение итогов программы образовательного учреждения	Проведение групповой рефлексии, обмен опытом, вдохновение участников успехами друг друга и обсуждение возникших проблем. Это позволит каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения
Публичное подведение итогов и популяризация практики	Чествование конкретных команд и наставников

*С этапа 2 по этап 7 цикл ежегодно повторяется!*

Результат	Способы замера
<p>Для молодых педагогов-наставляемых:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- умение разработать рабочую программу по предмету, КИМ – 100%;</li> <li>- умение использовать шаблон технологической карты урока для разработки своей и применение в учебной деятельности – 100%;</li> <li>- организация урока в соответствии с требованиями ФГОС – 100%;</li> <li>- вовлечение молодого педагога в проектную, организационно—методическую, творческую деятельность – 75%;</li> <li>- организация воспитательного процесса через программу классного руководителя – для классных руководителей 100%;</li> <li>- «удержание» начинающих педагогов в школе.</li> </ul> <p>Для наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональный рост, повышение квалификации педагога-наставника – 100%;</li> <li>- общественное признание профессиональных достижений, заслуг педагога – 100%.</li> </ul> <p>Для школы в целом: Внутри школы сформировано сообщество учителей как новая плодотворная среда для раскрытия потенциала каждого (наблюдение). Снижение уровня стресса, апатии в педагогическом коллективе (анкетирование). Измеримое улучшение показателей успеваемости и качества успеваемости обучающихся (анализ). Рост числа обучающихся, участвующих в исследовательской и проектной деятельности (анализ). Рост числа обучающихся – участников научнопрактических конференций разного уровня (анализ). Рост числа обучающихся – победителей и призеров научно-практических конференций разного уровня (анализ). Улучшение психоэмоционального фона внутри школы (анкетирование)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ, анкетирование, контроль</li> <li>- наблюдение, анкетирование</li> <li>- наблюдение, посещение уроков, анкетирование</li> <li>- наблюдение, анализ, контроль</li> <li>- анкетирование, контроль</li> <li>- мониторинг, наблюдение</li> <li>- анкетирование, наблюдение,</li> <li>- наблюдение</li> <li>- наблюдение, анализ</li> <li>- наблюдение, анкетирование</li> <li>- внутренние и внешние экспертизы качества обученности обучающихся</li> <li>- мониторинг и контроль</li> <li>- мониторинг и контроль</li> <li>- мониторинг и контроль</li> <li>- анкетирование</li> </ul>

Оценка опыта наставника (удовлетворенность)	Основания
---	-----------

Соответствие полученных результатов, эмоций, впечатлений планируемым, ожидаемым результатам.	Анкета, собеседование Анализ записей в «Дневнике наставника»
--	--

Оценка опыта наставляемого (удовлетворенность)	Основания
Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса (Опросник Т. Элерса для изучения мотивации достижения успеха)	Анкета, собеседование, наблюдение