



**Муниципальное казенное учреждение
«ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»**

624600, г. Алапаевск, ул. Фрунзе, 43 Тел. 8 (34346) 2-67-05, факс 8 (34346) 2-58-19 эл.почта: alapaevsk-imc@mail.ru

СОГЛАСОВАНО:
Начальник Управления образования
МО город Алапаевск
30 августа 2022

С.В. Болотов

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКУ ИМЦ
30 августа 2022

Н.С.Кайнова

**ПРОГРАММА
«НАСТАВНИЧЕСТВО ПО МОДЕЛИ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»
МО ГОРОД АЛАПАЕВСК**

Паспорт программы

Наименование программы	Наставничество по модели «Педагог-педагог» МО город Алапаевск
Ответственный исполнитель муниципальной программы	МКУ «Информационно-методический центр» МО город Алапаевск (далее - ИМЦ)
Соисполнители муниципальной программы	Управление образования Муниципального образования город Алапаевск (далее – Управление образования) Образовательные организации (далее - ОО)
Участники муниципальной программы	Молодые педагоги образовательных организаций Педагоги-наставники Администрации образовательных организаций Методисты ИМЦ в качестве тьюторов
Цель муниципальной программы	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов в ОО МО город Алапаевск
Задачи муниципальной программы	1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим образовательной организации через освоение норм, требований и традиций. 2. Закрепление молодых специалистов в образовательных организациях МО город Алапаевск. 3. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения. 4. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний молодым педагогам с целью повышения их личностного и профессионального уровня, а также качества обучения школьников/воспитанников. 5. Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников/воспитанников. 6. Оценить результаты программы и ее эффективность.
Нормативно-правовая база реализации программы	1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ). 2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». 3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». 4. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16). 5. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

	6. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16). 7. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145). 8. Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145). 8. Постановление правительства Свердловской области от 19.12.2019 № 920-ПП № Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года» 9. Письмо Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 31.08.2020 № 02-01-81/9681 «О внедрении целевой модели наставничества» <u>Документы, регламентирующие деятельность наставничества в образовательной организации</u> – Приказ о внедрении целевой модели наставничества – Приказ о назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества – Приказ об утверждении Положения о наставничестве, реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта – Приказ о формировании наставнических пар.
Сроки реализации муниципальной программы	2022– 2027 годы
Краткое содержание	Программа наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в образовательных организациях, представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.
Планируемые результаты реализации программы наставничества	Повышение уровня мотивированности и осознанности молодых педагогов в вопросах образования, саморазвития, самореализации Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
Мониторинговые показатели реализации программы	1. повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; 2. рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации); 3. качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах) наставляемого; 4. сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; 5. рост числа собственных профессиональных работ наставляемого/молодого специалиста: статей, исследований, методических практик.

Введение

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Сегодня наставничество используется по своему основному профилю – профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения, к примеру, обеспечение связи поколений, передача культурных традиций, повышение сплоченности коллектива, усиление мотивации сотрудников и другое. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». 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 школ.

Применяемые в программе элементы технологий:

- традиционная модель наставничества,
- ситуационное наставничество,
- партнёрское взаимодействие (технология сотрудничества),
- саморегулируемое наставничество,
- реверсивное наставничество,
- виртуальное наставничество,
- тьюторство,
- медиация,
- проектная технология.

Наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно-исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

Содержание программы

Основные участники программы и их функции

Наставляемые

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалисты, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставник

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

– *Наставник-консультант* – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

– *Наставник-предметник* – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Тьютор - методист МКОУДПО «ИМЦ», сопровождает деятельность наставников.

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.

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 молодому 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.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества берут на себя:

на уровне муниципалитета – методисты МКОУДПО «ИМЦ»;

внутри образовательной организации: администрация организации -участников, наставники - участники программы; педагог-психолог, социальный педагог.

Перечень наставников и наставляемых представлен в приложении 1

С целью организации и контроля эффективности реализации программы «Наставничество» наставника и наставляемого разрабатывается педагогический дневник наставляемого (Приложение 2), проводится периодическое анкетирование наставляемого и наставника (приложение 3), и ежегодный мониторинг реализации муниципальной программы наставничества (приложение 4).

Дорожная карта по развитию системы «НАСТАВНИЧЕСТВА по модели «Учитель-учитель»

Муниципальный округ город Алапаевск

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества.	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	1 Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».	Куратор программы МКУ ИМЦ Руководители ОО
			2 Ознакомление с Методическими рекомендации по внедрению 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.	
			3 Подготовка системных папок по проблеме наставничества	
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях МО город Алапаевск	1 Издание Приказа о внедрении Целевой модели наставничества в образовательных организациях	Управление образования Руководители ОО
			2 Разработка и утверждение Положения о наставничестве в образовательных организациях	
			3 Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества в образовательных организациях	
			4 Издание приказа о назначении куратора о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях	
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов потенциальных наставляемых	Куратор программы МКУ ИМЦ Руководители ОО
			Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.	
	Разработка программ по двум формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель»,		МКУ ИМЦ Руководители ОО	
	Сформировать банк программ по двум формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик»			
	Информирование педагогов о возможностях Целевой модели наставничества	1 Проведение муниципального совета наставников		
		2 Методическое сопровождение организации и проведения на уровне образовательных организаций		
		– педагогического/методического совета		
		– круглых столов		
		– индивидуальных образовательных маршрутов		
		3 Информирование через страницу наставничества на сайте школы.		
		4 Информирование внешней среды		

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Ответственные
2.	Формирование базы наставляемых и наставников	Сбор данных о наставляемых	1 Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов	Куратор программы Зам. директора по УВР
			2 Проведение анкетирования среди педагогов - участников в программе наставничества.	
			3 Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых: учитель-предметник, классный руководитель, педагог-психолог, социальный педагог и др.	
		Сбор данных о наставниках.	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов	Куратор программы
			2. Проведение анкетирования педагогов-наставников	
3.	Обучение наставников	Выявление образовательных запросов наставников	3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников из внешней среды.	Куратор программы МКУ ИМЦ
			1. Анкетирование наставников об образовательных потребностях, психологических консультациях.	Управление образования Руководители ОО
			2. Разработка адресных рекомендаций по формированию ИОМ для наставников	
		Обучение наставников для работы с наставляемыми.	3. Издание приказа об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников (в рамках ИОМ)	
			1. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.	Куратор программы МКУ ИМЦ
4.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Закрепление наставнических пар / групп	2. Организовать обучение наставников в ГАОУ ДПО СО «ИРО», ЦНППМП, ИПК.	
			1 Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	Руководители ОО. наставники
		Организация взаимодействия наставников и наставляемых.	2 Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	
			1 Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.	Куратор программы Руководители ОО
			2 Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	
			3 Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.	
			4 Регулярные встречи наставника и наставляемого.	
			5 Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	
			Текущий контроль планируемых результатов (Анкетирование).	
5.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам Программы наставничества	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	Куратор программы Наставники Молодые специалисты
			Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.	
			Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	
		Мотивация и поощрения наставников.	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности	
			Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»	
			Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах ОО и МКУ ИМЦ	
			Проведение в ОО конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара"	