

**муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 151»
(МАОУ СШ № 151)**

660098, г. Красноярск, ул. Алексеева, 22д, тел.: 278-96-56, факс 278-96-56,
e-mail: sch151@mailkrsk.ru <http://www.151школа.рф>
ОГРН 1112468047944, ИНН/КПП 2465258101/246501001

ПРИКАЗ

30.08.2023

№ 01-05-193/1

Об утверждении программы наставничества в МАОУ СШ № 151

В целях обеспечения системной работы по мотивации, профессиональному становлению и развитию педагогических кадров в МАОУ СШ № 151

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить программу наставничества в МАОУ СШ № 151.
2. Куратором программы наставничества назначить заместителя директора по УВР Боринских Ирину Владимировну.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

Директор



Т.А. Дебелова



С приказом ознакомлены: _____ И.В. Боринских

В дело 01-05 за 2023 год
Секретарь _____

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА в МАОУ СШ № 151

Введение

В МАОУ СШ № 151 на протяжении ряда лет не было выпускников, поступавших в педагогические учебные заведения, после апробации модели наставничества в части предпрофессиональных проб впервые появились такие выпускники. Из 5 старшеклассников, принимавших участие в апробации – 3 подали документы в педагогические учебные заведения: 2 в КГПУ им. В.В. Астафьева, 1 – в КПК № 1 им. М. Горького.

Ежегодно школа привлекает к себе на работу выпускников педколледжей и педвуза, прошедших у нас все виды педагогических практик (от 1 до 3 человек). В таких случаях адаптация проходит быстрее и с более выраженным эффектом. Доля молодых специалистов, закрепившихся в школе от 67% до 100% (наличие вакансий – это, как правило, уход молодых специалистов в декретный отпуск).

Наиболее сложно решается вопрос адаптации педагогов до 35 лет без стажа работы. Целенаправленной работы с этой группой педагогов в школе не велось. Наибольшее число таких педагогов среди специалистов в области воспитания и педагогов дополнительного образования. Среди этих же групп педагогов наименьший опыт наставничества, наиболее слабые связи с педагогическими учебными заведениями.

Термины и определения

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций 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.

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 образовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Цели и задачи программы наставничества

Цель программы – система педагогического наставничества: от старшекласника до молодого специалиста в МАОУ СШ № 151 как средство решения проблемы восполнения дефицита педагогических кадров в школе.

Задачи:

1. Организация предпрофессиональных педагогических проб для обучающихся 9-11 классов, мотивированных на педагогическую деятельность.

2. Участие учителей МАОУ СШ № 151 в методическом сопровождении студентов педагогических колледжей и вузов во всех видах практик.

3. Обеспечение цикла работ с молодыми специалистами и специалистами до 35 лет, не имеющих пед.стажа по методическому сопровождению их адаптации и профессиональному развитию.

Сроки реализации программы

Программа носит долгосрочный характер. Сроки её реализации: 01.09.2022-01.09.2025.

Ожидаемые результаты программы и критерии их достижения

№	Результат	Критерии результата
1	Выявлена группа обучающихся 9-11 классов, мотивированных на педагогическую профессию	В состав группы вошли обучающиеся, относящиеся к типу взаимодействия: по основному профилю «человек-человек» и по дополнительному профилю «человек-знак», а также имеющие высокие результаты по

		результатам оценки регулятивных УУД
2	Проведены педагогические пробы	В пробах участвовал каждый обучающийся-участник проекта Пробы включали в себя участие под руководством учителя-наставника в подготовке и проведении урока (фрагмента урока), внеурочного мероприятия (фрагмента внеурочного мероприятия)
3	Обучающиеся-участники проекта после школы поступили на педагогические специальности в колледжи и вузы	Не менее 20% выпускников школы из числа участников проекта
4	Адаптация студентов педколледжей и педвуза к условиям МАОУ СШ № 151, мотивация на работу в этом учреждении	Выпускники педколледжей и педвуза, прошедшие практику в МАОУ СШ № 151 пришли работать в МАОУ СШ № 151 (по наличию вакансий) и без проблем прошли период адаптации как молодые специалисты
5	Молодые специалисты и специалисты до 35 лет без педагогического стажа успешно адаптировались в школе	Нет увольнений среди педагогов, названной категории по причине неудовлетворенности условиями работы
6	Молодые специалисты и специалисты до 35 лет без педагогического стажа успешны в профессиональном развитии	У каждого молодого специалиста и специалиста до 35 лет без педагогического стажа есть Индивидуальная программа профессионального развития (ИППР) ИППР реализуется Молодые специалисты и специалисты до 35 лет без педагогического стажа по истечении 3-5 лет работы в школе аттестованы на 1 квалификационную категорию – не менее 75% педагогов данной категории

Формы наставничества

Наставничество в МАОУ СШ № 151 реализуется в трех формах: «учитель-учитель», «работодатель-ученик», «работодатель-студент».

Форма наставничества «учитель-учитель»

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.

Целью такой формы наставничества является 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. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди **оцениваемых результатов**:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах наставляемого;

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

При необходимости роль наставника может быть распределена между

разными педагогами, которые более опытни и успешны в разных направлениях деятельности: преподавание, классное руководство, работа с документами и т.д.

Форма наставничества «работодатель-ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя образовательной организации (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) происходит прикладное знакомство с педагогической профессией.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся. Среди основных задач деятельности наставника-профессионала в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и компетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей организаций ПО и ДПО и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив.

Среди ***оцениваемых результатов***:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;

численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;

увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);

увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;

численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

Форма наставничества «работодатель-студент»

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя образовательной организации с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а образовательной организацией - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать успешными педагогами.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии субъекта Российской Федерации в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно

сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.

Среди *оцениваемых результатов*:

улучшение образовательных результатов студента;
 численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;
 увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
 численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
 увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
 численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

Этапы реализации программы

Содержание деятельности на этапах реализации программы наставничества

Этап		Содержание работ
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	1.1. Обеспечить локально-нормативное оформление программы наставничества. 1.2. Информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов. 1.3. Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы. 1.4. Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты. 1.5. Сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние. 1.6. Определить заинтересованных группы в наставничестве в зависимости от выбранной формы наставничества. 1.7. Информировать заинтересованные группы о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.
2	Формирование базы наставляемых	2.1. Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы. 2.2. Организовать сбор данных о наставляемых. 2.3. Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.
3	Формирование	3.1. Информировать коллектив, обучающихся и их родителей,

	базы наставников	<p>педагогов и молодых специалистов о запуске.</p> <p>3.2. Собрать данные о потенциальных наставниках.</p> <p>3.3. Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников.</p> <p>3.4. Мотивировать наставников.</p>
4	Отбор и обучение наставников	<p>4.1. Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы.</p> <p>4.2. Организовать отбор и обучение наставников.</p> <p>4.3. Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников.</p> <p>4.4. Найти ресурсы для организации обучения.</p>
5	Формирование наставнических пар или групп	<p>5.1. Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп.</p> <p>5.2. Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника.</p> <p>5.3. Привлечь психологов к формированию пар или групп.</p>
6	Организация работы наставнических пар или групп	<p>6.1. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы.</p> <p>6.2. Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды.</p> <p>6.3. При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и).</p> <p>6.4. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.</p> <p>6.5. Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели.</p> <p>6.6. Разработать систему поощрений наставников.</p>
7	Завершение наставничества	<p>7.1. Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых.</p> <p>7.2. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.</p> <p>7.3. Реализовать систему поощрений наставников.</p> <p>7.4. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.</p> <p>7.5. Привлечь психологов к оценке результатов наставничества.</p> <p>7.6. Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества.</p>