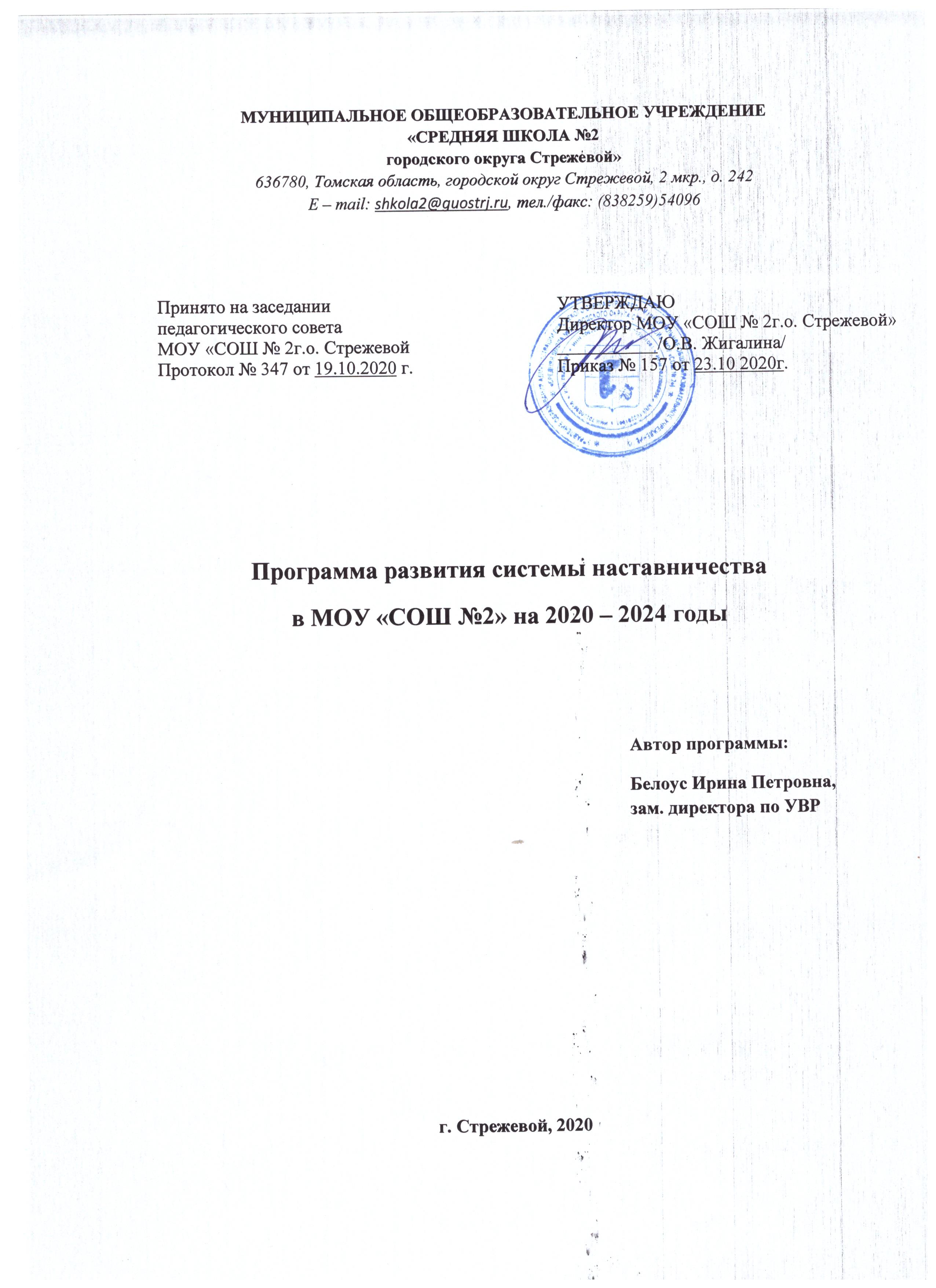
****

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №2**

**городского округа Стрежевой»**

*636780, Томская область, городской округ Стрежевой, 2 мкр., д. 242*

*E – mail:* [*shkola2@guostrj.ru*](mailto:shkola2@guostrj.ru)*, тел./факс: (838259)54096*

|  |  |
| --- | --- |
| Принято на заседании  педагогического совета  МОУ «СОШ № 2г.о. Стрежевой  Протокол № 347 от 19.10.2020 г. | УТВЕРЖДАЮ  Директор МОУ «СОШ № 2г.о. Стрежевой»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/О.В. Жигалина/  Приказ № 157 от 23.10 2020г. |

**Программа развития системы наставничества**

**в МОУ «СОШ №2» на 2020 – 2024 годы**

**Автор программы:**

**Белоус Ирина Петровна, зам. директора по УВР**

**г. Стрежевой, 2020**

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших учителей в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога.

Учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но учителям испытывающих затруднения. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и наставляемому учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость наставляемого получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с наставляемыми педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работают и молодые педагоги и вновь прибывшие учителя.

**Цель, задачи, этапы реализации программы**

**Цель** – создание условий для внедрения и развития системы наставничества в МОУ «СОШ №2», для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого 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, проживающих на территории РФ.

Организация и внедрение наставничества в Школе предполагает реализацию четырех основных этапов:

1. Организация наставничества. На первом этапе принимаются необходимые документы, определяются ответственные лица за организацию и руководство наставничеством, а также выбираются формы наставничества.

2. Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

3. Прохождение наставничества. На данном этапе происходит реализация процесса наставничества: утверждается перечень мероприятий по наставничеству, определяются формы и методы работы наставников, осуществляется выбор инструментов, применяемых для реализации наставничества.

4. Завершение наставничества. Завершающий этап предполагает подведение итогов наставничества и получение обратной связи от наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, поощрение наставников по результатам проведенной работы.

**Задачи:**

1. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников в коллективе.

2. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства наставляемых педагогических работников с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

3. Способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.

4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре Школы, способствовать объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций.

5. Обеспечить работу наставника с наставляемым педагогом на основе прохождения необходимых этапов:

**1-й этап** – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагогического работника, проводит диагностику профессиональных затруднений с целью разработки индивидуальной программы наставничества.

**2-й этап** – основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагогического работника, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**3-й этап** – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагогического работника, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

**Ожидаемые результаты**

***для наставляемого педагогического работника****:*

* активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности; повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
* появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.);
* эффективное участие наставляемого педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях; наличие портфолио у каждого педагога;
* успешное прохождение процедуры аттестации;

***для наставника:***

* эффективный способ самореализации;
* рост педагогического мастерства; достижение высоких результатов в области аттестации;

***для Школы:***

* успешная адаптация молодых педагогических работников;
* стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

**Основные мероприятия по реализации программы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Направления/ мероприятия | Ключевой результат | Сроки | Ответственные |
| 1. Организация наставничества | | | | |
| 1.1. | Подготовка/ корректировка (при необходимости) и утверждение Положения о наставничестве в | Положение о наставничестве в | октябрь 2020 | Директор школы, зам. директора по УВР. |
| 1.2. | Возложение обязанностей по управлению и контролю наставничества на заместителя директора школы | Приказ о возложении обязанностей | Август –сентябрь 2020-2024 | Директор школы |
| 1.3. | Обеспечение систематического рассмотрения вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях | Протоколы оперативных совещаний | По плану оперативных совещаний | Директор школы |
| 1. Назначение наставников и определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество | | | | |
| **2.1.** | Определение наиболее подходящих кандидатур для осуществления наставничества, получение их согласия и утверждение в качестве персонального наставника для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество | Приказ по школе | Сентябрь 2020-2024 | Директор школы  Зам. директора по УВР Белоус И.П. |
| **2.2.** | Получение согласия на участие в процессе наставничества лиц, в отношении которых осуществляется наставничество | Приказ по школе | Сентябрь 2020-2024 | Директор школы  Зам. директора по УВР |
| **2.3.** | Определение наиболее подходящей формы наставничества для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество | Приказ по школе | Сентябрь 2020-2024 | Директор школы  Зам. директора по УВР Белоус И.П. |
| 1. Прохождение наставничества | | | | |
| **3.1.** | Разработка индивидуальных программ наставничества с перечнем мероприятий | Индивидуальные программ наставничеств | Сентябрь 2020-2024 | **наставники** |
| **3.2.** | Оказание консультационной помощи в разработке перечня мероприятий по наставничеству по запросу наставников | Индивидуальные программы работы | 2020-2024 | Зам. директора по УВР Белоус И.П. |
| **3.3.** | Оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество | Рекомендации, памятки и др. документы | 2020-2024 | Зам. директора по УВР Белоус И.П. |
| **3.4.** | Проведение мастер-классов, круглых столов и др. мероприятий методического характера, направленных на преодоление затруднений в работе наставника | Сценарии и программы мероприятий Рекомендации и др. методические материалы для наставников | 2020-2024 | Зам. директора по УВР Белоус И.П. |
| **3.5.** | Индивидуальное консультирование наставников по запросу | Рекомендации и др. методические материалы для наставников | 2020-2024 | Зам. директора по УВ Белоус И.П.Р |
| **3.6.** | Изучение, обобщение и распространение эффективного опыта работы наставников | Планы и сценарии методических мероприятий | 2020-2024 | Зам. директора по УВР Белоус И.П. |
| **3.7.** | Заслушивание отчетов наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе | Протоколы мероприятий | 2020-2024 | Зам. директора по УВР Белоус И.П. |
| 1. Завершение наставничества | | | | |
| **4.1.** | Осуществлении контроля за завершением периода наставничества, проведение анкетирования лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью выявления эффективности работы с ними наставников | Анкеты Аналитические материалы | 2020-2024 | Зам. директора по УВР Белоус И.П. |
| **4.2.** | Индивидуальные собеседования с наставниками и лицами, в отношении которых осуществляется наставничество | Фиксация перспектив развития деятельности наставника и лица, в отношении которого осуществлялось наставничество Рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства лиц, в отношении которых осуществляется наставничество | Июнь  2020-2024 | Зам. директора по УВР Белоус И.П. |
| **4.3.** | Определение мер поощрения наставников, добившихся положительных результатов в области наставничества | Приказы по школе | 2020-2024 | Директор школы  Зам. директора по УВР Белоус И.П. |

**Критерии эффективности реализации программы**

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как сбор, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементов.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействии наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
3. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
4. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
5. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов;
6. Качественный рост участия педагогов в конкурсном движении;
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
8. Рост числа собственных профессиональных работ: мастер-классов, открытых уроков, статей, исследований, методических практик.

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель координатор наставничества в школе.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля.**

**Текущий контроль** будет происходить1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта на заседании ШМО учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

**Итоговый контроль будет происходить** на методическом совете, специально посвящённый теме наставничества, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР

**Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, муниципальном, региональном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводиться ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

* Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федерльном уровнях.
* Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Лучший дуэт».