УТВЕРЖДЕНА
приказом № Ш10-13-346
от 03.09.2023
Директор Е.В.Озерова

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ
«РУКОВОДИТЕЛЬ – ПЕДАГОГ»
групповое наставничество

на 2023-2024 учебный год

1 группа

Тема наставничества:
«Контрольно-оценочная деятельность учителя в условиях введения ФГОС»

г. Сургут, 2023

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ «РУКОВОДИТЕЛЬ – ПЕДАГОГ»

Пояснительная записка	В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой мышления, целеполагания и действия, вызовами со стороны экономического сектора. Важность гармоничного и системного преобразования образовательной и социокультурной сфер отражена в национальном проекте «Образование», в котором обозначены две ключевые цели: - обеспечение глобальной конкурентоспособности российского; - воспитание развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели возможно реализовать только при создании системы поддержки и развития навыков, талан тов и общекультурных и общепрофессиональных компетенций. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся. Наиболее эффективная стратегии, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка не только учащихся разных ступеней и форм обучения, но и педагогов. Исследования наставничества в России показывают, что многие организации, как образовательные, так и бизнес, рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы. Они выдвигаютна первый план задачу развивать у обучающихся и сотрудников не только способности адекватно манипулировать полученными благодаря образованию знаниями, умениями и навыками, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции – т.е. метакомпетенцию. Вследствие этого меняются и сами модели наставничества: расширяется возможный состав

	участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное надоверии и партнерстве.
Нормативные основы.	- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, - Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «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», - Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями 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)», - Положение о наставничестве в МБОУ СОШ №10; - «Дорожная карта» по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ №10
Цели и задачи.	Цель: успешное формирование у педагога осознанного подхода к реализации личностногопотенциала. Поставленная цель реализуется посредством решения следующих задач:
	- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; - развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; - повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога; - восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутриданной образовательной организации, а также путем использования внешних контуров.

Форма наставничества	Форма наставничества: «работодатель – учитель». Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения целевой модели наставничества. Руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника.
Риски внедрения целевой модели и пути их минимизации	1.Отсутствие у педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста. Возможные мероприятия по минимизации риска: - создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества; расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.; - участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т. п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников; - рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества.
	3. Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций. -планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросовнаставников; использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных; психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых; -выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества	– разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений; – создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик; – создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программнаставничества; – повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности; – повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартныхзадач; – построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.
Участники программы	**Наставник - консультант.** Руководитель ОУ, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу педагога, группы педагогов. **Наставляемый.** Учитель, желающий повысить уровень профессиональной компетенции.

План реализации программы

1.	Организация групповой встречи руководителя и наставляемых. Анкетирование после завершения групповой встречи.	Октябрь 2023г	Изучение предпочтений наставников и наставляемых
2.	Анализ анкет групповой встречи объединение и наставляемых в группы	Октябрь 2023	Формирование пар/групп наставник-наставляемый
3.	Информирование участников о сложившихся группах.	Октябрь 2023	Закрепление групп приказом директора школы
4.	Круглый стол «Наставники и наставляемые: начало пути»	Октябрь 2023	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемых
5.	Обеспечение психологического сопровождения наставляемым	Октябрь 2023	При возникновении проблем
6.	Проведение встречи планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником (руководителем) и наставляемым	Октябрь 2023	Разработка плана наставничества и графика проведения встреч
7.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	постоянно	Реализация плана наставничества
8.	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	постоянно	Фиксация промежуточных результатов наставнического взаимодействия
9.	Проведение групповой заключительной встречи всех групп и наставника	Апрель 2024	Проведение рефлексии
10.	Проведение итоговых диагностических мероприятий	Апрель 2024	Оценка участников по заданным параметрам
11.	Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы, влияния программ на всех участников	Апрель 2024	Анализ результатов реализации программы наставничества
12.	Организация итоговой встречи наставника и наставляемых для обсуждения результатов мониторинга эффективности	Апрель 2024	Определение перспектив дальнейшего участия в программе
13.	Заседание методического совета «Результативность реализации программы наставничества»	Май 2024	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы
14.	Анализ достигнутых результатов по итогам реализации программы	Май 2024	Определение перспектив дальнейшего развития наставничества,

			обновление программы