

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
городского округа Долгопрудный
средняя общеобразовательная школа №1
(МАОУ школа №1)**



Директор МАОУ школы №1

(Пароваткина Т.А.)

« 01 » октября 2021г.

Целевая программа региональной инновационной площадки
«Сопровождение молодых педагогов через реализацию модели наставничества»
на период 2021-2022 учебный год

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества «Учитель-учитель»
Дата утверждения	01.10.2021
Заказчик программы	Министерство образования Московской области ГБОУ ВО МО «Академия социального управления»
Основные разработчики программы	Заместитель директора по УВР Терентьева Е.Г. Заместитель директора по УВР Калеганова М.В. Заместитель директора по УВР Соколова М.Д.
Основные исполнители программы	Учителя-наставники, молодые учителя
Основная цель программы	Оказание помощи молодым учителям, создание условий для молодых специалистов по самореализации, приобретению практических навыков, необходимых для педагогической деятельности
Основные задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> • выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения; • спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников; • отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР (индивидуальной программы)

	профессионального развития) и качества обучения школьников через сформированный отчет электронного журнала; <ul style="list-style-type: none"> оценить результаты программы и ее эффективность.
Сроки и этапы реализации программы	Август 2021г.- август 2024г.
Перечень подпрограмм или основных мероприятий программы	1. Городской семинар: «Локальные акты регионального, муниципального и школьного уровня по работе с молодыми специалистами» (в режиме zoom-конференции). 2. Консультирование по подготовке к участию молодых педагогов в муниципальном конкурсе «Педагогический дебют». 3. Практикумы, семинары, мастер-классы. 4. Неделя молодого специалиста: <ul style="list-style-type: none"> - открытые уроки; - выступления-презентации
Объемы и источники финансирования программы	нет
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> ускорение процесса профессионального становления учителя; развитие способности самостоятельно и качественно выполнять профессиональные обязанности; создание атмосферы поддержки молодых педагогов в педагогических коллективах; -успешная адаптация молодых учителей к корпоративной культуре, правилам поведения в Школе.
Система контроля за исполнением программы	Контроль за исполнением программы осуществляет ШМС (школьный методический совет). Текущий контроль в конце триместра, итоговый – в конце учебного года. Основные формы контроля: опрос, анкетирование, собеседование.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами.

В современном стремительно развивающемся обществе огромная роль отведена наставничеству. Молодой специалист, приходя в организацию, в новый коллектив, нуждается в помощи коллег, направляющих его деятельность, в обучении трудовым навыкам. Опытный наставник сможет привить молодому работнику высокие нравственные качества, научить секретам профессии, воспитать любовь к труду, желание учиться, овладевать культурой труда и стать активным членом трудового коллектива.

Для МАОУ школы №1 г.о.Долгопрудный очень интересным и актуальным является направление «Сопровождение молодых педагогов через реализацию наставничества», т.к. уже несколько лет происходит смена поколений и в школу приходят молодые учителя, в прошлом году их было 7, а в этом еще 4.

Программа наставничества «Учитель-учитель» рассчитана на работу со следующими категориями сотрудников школы:

- учителя, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в школе;
- специалисты, имеющие стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- учителя, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшие в Школу по распределению;
- выпускники непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершившие очное, заочное или вечернее обучение и не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в Школе.

определим понятие «молодого специалиста» и отметим разницу между этими понятиями.

Молодой специалист, согласно Постановления Администрации городского округа Долгопрудный от 30 июня 2021г., это:

- выпускники профессиональных образовательных организаций или организаций высшего образования, приступившие в год окончания соответствующей образовательной организации к работе на должности педагогических работников в муниципальных образовательных организациях в городском округе Долгопрудный;
- выпускники ВУЗов, непосредственно после прохождения военной службы по призыву в Вооруженных Силах России
- выпускники профессиональной образовательной организации, непосредственно после окончания отпуска (части отпуска) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

Целесообразность решения проблемы наставничества «Учитель-учитель» программными методами определяется:

- задачами национального проекта «Образование»;
- рекомендациями построения региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области, рекомендованной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33 «Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- необходимостью применения лучших практик обмена опытом между образовательными организациями в направлении сопровождения молодых педагогов через реализацию модели наставничества.

2. Цели и задачи Программы

Цели деятельности стажировочной площадки:

- оказание помощи молодым учителям, создание условий для молодых специалистов по самореализации, приобретению практических навыков, необходимых для педагогической деятельности;
- оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации учебной деятельности.

Задачи деятельности стажировочной площадки:

- выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения;
- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников;

- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР (индивидуальной программы профессионального развития) и качества обучения школьников через сформированный отчёт электронного журнала;
- оценить результаты программы и ее эффективность.

3. Сроки и этапы реализации программы

Данная программа рассчитана на 3 учебных года (2021-2024), но в начале каждого нового учебного года необходимо проводить корректировку баз наставников и наставляемых..

- 1 этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества (август 2021г.).
- 2 этап. Формирование базы наставляемых (август 2021, 2022,2023гг.).
- 3 этап. Формирование базы наставников (август 2021, 2022,2023гг.).
- 4 этап. Формирование наставнических пар (август 2021, 2022,2023гг.).
- 5 этап. Организация работы наставнических пар (сентябрь - май).
- 6 этап. Подведение итогов наставничества (май - август) .

4. Ожидаемые результаты реализации Программы

- ускорение процесса профессионального становления учителя;
- развитие способности самостоятельно и качественно выполнять профессиональные обязанности;
- создание атмосферы поддержки молодых педагогов в педагогических коллективах;
- -успешная адаптация молодых учителей к корпоративной культуре, правилам поведения в Школе.

5. Система программных мероприятий.

5.1. Информационно-методическое обеспечение

Непосредственно процесс наставничества определяется школьным локальным актом «Положение о наставничестве».

Наставничество определяется как разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в Школе или имеющими трудовой стаж не более 3 лет. В данном определении мы намеренно уходим от термина «молодой специалист».

В распоряжении Министерства просвещения Московской области от 25 декабря 2019г. «Об утверждении методологии наставничества» введены термины «наставник» и «наставляемый». Данное распоряжение распространено на разные виды наставничества обучающихся, тем не менее оно интересно для изучения подходов к наставничеству вообще. В нашем Положении термин «наставляемый» мы конкретизировали «начинающий учитель» или «подшефный».

Положение определяет основные принципы наставничества, а также требования к выбору наставника.

2-ой раздел Положения определяет цели и задачи наставничества, а также определяет наставничество как одну из форм повышения квалификации педагогов на школьном уровне.

3-ий раздел определяет организационные основы наставничества, в том числе механизм замены наставника.

4-ы раздел определяет права и обязанности участников процесса наставничества.

5-й - руководство работой наставника.

6-й – документы, регламентирующие наставничество.

Положение имеет 5 Приложений:

1). Мониторинг и оценка результатов наставничества.

2 и 3) Анкеты наставника

4 и 5) Анкеты начинающего специалиста

Анкетирование проводится два раза в год: в сентября и апреле.

5.2. Учебно-методическое обеспечение

Для каждого начинающего педагога наставничество проходит в три основных этапа. В первые 2-3 месяца, проводится обзорный контроль путем посещения уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога.

Затем в течение первого года работы проводится предупредительный контроль. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога. Повторный контроль позволяет устранить недостатки при обзорном и предупредительном контроле, а также проверить ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

На второй год работы молодой специалист ставится на персональный контроль, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение фронтального контроля, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние.

В ходе программы наставник помогает наставляемому научиться использовать методическую и учебную литературу.

5.3. Научно-методическое обеспечение

Проведение семинаров, практикумов и др. мероприятий (2021-2022 уч.год):

- городской семинар: «Локальные акты регионального, муниципального и школьного уровня по работе с молодыми специалистами» (в режиме zoom-конференции);
- практикум по разработке рабочих программ по предмету, составлению календарно-тематического планирования;
- психологический тренинг "Учусь строить отношения";
- психологический тренинг "Анализ педагогических ситуаций";
- зональная конференция: «Использование Икт- технологий в работе молодого учителя в рамках проекта ЦОС».

6. Ресурсное обеспечение Программы

6.1. Кадровое обеспечение выполнения Программы (2021-2022 учебный год)

6.1.1

- Ряжскова Дарья Сергеевна – учитель информатики, молодой специалист.

Наставник: Калеганова Марина Валерьевна, учитель математики и информатики высшей квалификационной категории, педагогический стаж 12 лет.

- Слизовская Кристина Сергеевна - учитель русского языка и литературы, педагогический стаж 1 год.

Наставник: Кривенкова Светлана Алексеевна, учитель русского языка и литературы высшей квалификационной категории, педагогический стаж 38 лет.

- Диброва Ирина Алексеевна - учитель русского языка и литературы, педагогический стаж 1 год.

Наставник: Кривенкова Светлана Алексеевна, учитель русского языка и литературы высшей квалификационной категории, педагогический стаж 38 лет.

- Макарова Софья Олеговна - учитель математики, молодой специалист.

Наставник: Терентьева Елена Геннадьевна, учитель математики высшей квалификационной категории, педагогический стаж 37 лет.

- Биктимирова Алиса Валерьевна - учитель математики, молодой специалист.

Наставник: Терентьева Елена Геннадьевна, учитель математики высшей квалификационной категории, педагогический стаж 37 лет.

- Бородавкина Анастасия Витальевна – учитель английского языка, стаж работы 1 год.

Наставник: Доновна Ирина Ивановна, учитель английского языка высшей квалификационной категории, педагогический стаж 12 лет.

- Устинкин Егор Андреевич – учитель физической культуры, стаж работы 1 год.

Наставник: Бутрим Наталья Сергеевна, учитель физической культуры, первая квалификационная категория, педагогический стаж 8 лет.

6.1.2. Права и обязанности участников реализации программы.

6.1.2.1. Обязанности наставника.

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности начинающего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с подшефным план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества начинающего специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу Школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности;
- 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 начинающим специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с начинающим специалистом план профессионального становления, давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать начинающему 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 начинающего 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 начинающего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать заместителю директора о процессе адаптации начинающего специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации начинающего специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе подшефного.

6.1.2.2. Права наставника

- с согласия заместителя директора подключать для дополнительного обучения начинающего специалиста других сотрудников Школы;

- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

6.1.2.3. Обязанности наставляемого.

- изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, 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 методической кафедры.

6.1.2.4. Права наставляемого.

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- посещать уроки других учителей с их согласия;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

6.2. Научно-методическое обеспечение выполнения Программы

Реализация программы осуществляется на основе:

- рекомендаций построения региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области, рекомендованной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33 «Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися;
- научно-методического сопровождения деятельности РИП Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Московской области ГБОУ ВЦ МЦ «технологический университет» (приказ от 22.09.2021 №1018-07 Министерство образования Московской области ГБОУ ВО МО «Академия социального управления»).

6.3. Материально-техническое обеспечение выполнения Программы

При реализации программы наставничества используется материально-техническая база МАОУ школы №1 г.о. Долгопрудный (кабинеты, мастерская, библиотека и пр.)

6.4. Финансовые ресурсы

Молодые специалисты получают выплаты, полагающиеся им по законодательству Московской области и Постановлению главы г.о. Долгопрудный.

Наставники получают доплату по приказу директора МАОУ школы №1.

Других финансовых ресурсов не имеется.

7. Механизм реализации Программы

Этапы	Организационный модуль	Информационный модуль	Диагностический модуль	Модуль обобщения результатов
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение документов о наставничестве авторами программы	Заседание ШМС, знакомство с пакетом документов	Анализ возможностей методической предметной кафедры для участия в реализации программы	Разработка Положения о наставничестве (или внесение изменений в действующее Положение)
Формирование базы наставляемых	Изучение списочного состава вновь пришедших педагогических работников	Изучение портфолио вновь пришедших педагогических работников	Собеседование с вновь пришедшими педагогическими работниками	Формирование базы педагогических работников, которым необходим наставник
Формирование базы наставников	Заседание предметной методической кафедры	Ознакомление кандидатов в наставники в базе наставляемых	Анализ кандидатами в наставники своих возможностей	Формирование базы наставников
Формирование наставнических пар	Знакомство начинающих педагогов с кандидатами в наставники	Знакомство с традициями школы	Выявление основных профессиональных проблем наставляемых	Создание наставнических пар
Организация работы наставнических пар	Работа по личным перспективным планам работы наставников и общешкольному плану наставничества	Инструктаж о ведении школьной документации. Изучение локальных нормативных актов школы	Выявление и предупреждение ошибок в работе молодого педагога	Выявление и предупреждение ошибок в работе молодого педагога
Подведение итогов наставничества	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе	Заседание ШМС, отчет о результатах реализации программы	Общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога.	Анализ работы наставников с молодыми педагогами

8. Управление Программой и контроль за ее реализацией

8.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

8.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора Школы и руководители школьных методических кафедр, в которых организуется наставничество.

8.3. Руководитель методической кафедры выбирает наставника из учителей по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

8.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

8.5. Основанием для утверждения наставника является выписка из заседания методической кафедры, согласованная с заместителем директора.

8.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и начинающего специалиста, за которым он будет закреплен, приказом директора Школы с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения начинающего специалиста на должность.

8.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников Школы:

- учителя, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в школе;
- специалисты, имеющие стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- учителя, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшие в Школу по распределению;
- выпускники непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершившие очное, заочное или вечернее обучение и не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в Школе.

8.8. Замена наставника производится приказом директора Школы в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и начинающего специалиста.

8.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым учителем целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

8.10. За успешную работу наставник отмечается директором Школы по действующей системе поощрения вплоть до представления к почетным званиям.

8.11. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

8.12. Заместитель директора обязан:

- представить назначенного начинающего специалиста учителям Школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- организовать работу наставника с начинающим специалистом;

- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые начинающим специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с начинающими специалистами;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- определить меры поощрения наставников.

8.13 Руководитель методической кафедры обязан:

- рассмотреть на заседании методической кафедры индивидуальный план работы с начинающим специалистом;
- провести инструктаж наставников и начинающих специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- заслушать и утвердить на заседании методической кафедры отчеты начинающего специалиста и наставника и представить их заместителю директора.