

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
ГБОУ СОШ № 6
Протокол № 1
от «29» августа 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБОУ СОШ № 6
_____ А.Д. Бородулина
Приказ № 211-од
от «29» августа 2022 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №6
города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области
на 2022 – 2025 учебные годы

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№	Содержание	Стр.
1	Пояснительная записка	3
2	Цель Программы	4
3	Сроки реализации Программы	4
4	Руководители Программы	4
5	Управление реализацией Программы	4
6	Взаимодействие при реализации Программы	5
7	Содержание деятельности	5
8	Ожидаемые результаты реализации Программы	7

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Необходимость разработки программы «Наставничество» (далее - программы) обусловлена принятием и реализацией национального проекта «Образование» на 2019-2024 годы.

Главными целями Нацпроекта являются:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование».

Главным условием, обеспечивающим возможность наставничества, является наличие педагога, обладающего определенным образовательным дефицитом.

Сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, сопровождение, но и устранение внутренних образовательных дефицитов наставляемых, т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

В связи с этим конечным результатом деятельности наставника (и важнейшим поведенческим показателем успешности его деятельности) является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению профессиональных проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, адаптации в коллективе, результативности участия в конкурсах профессионального мастерства, карьерного роста и т.д.

Наставничество в ГБОУ СОШ №6 осуществляется в направлении:

- наставничество в работе с педагогами (сопровождаемый – педагог, испытывающий профессиональный дефицит).

Базовая деятельность наставника - основной вид профессиональной деятельности, в которую наставник включен в качестве человека (профессионала), обладающего соответствующим опытом, и в которую он призван погрузить сопровождаемого.

Само наставничество - это второй вид деятельности для наставника, который можно рассматривать как своего рода производную от его базовой деятельности.

Следовательно, педагог, будучи профессионалом в базовом виде деятельности (хороший воспитатель, специалист и пр.), оказывается чаще всего не готов к выполнению функций наставника по отношению к другим педагогам, испытывающим профессиональные дефициты. В связи с этим необходима специальная деятельность, направленная на подготовку педагогов-наставников к выполнению функций наставника.

При разработке Программы учтена структура профессиональной готовности педагога к выполнению функций наставника.

Профессиональная готовность педагога к выполнению функций наставника включает следующие структурные компоненты: мотивационный, когнитивный и технологический компоненты готовности педагога к выполнению функций наставника.

Развитие системы наставничества в дошкольной образовательной организации предполагает создание различного вида ресурсов: нормативно-правовых, кадровых, организационных, информационных, системы стимулирования и др.

2. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Программа призвана помочь организации деятельности наставников с педагогами на уровне образовательной организации.

Цель: формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и наставляемого.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства любых педагогов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

3. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

4. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

5. Способствовать планированию карьеры педагогов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

6. Приобщать наставляемых к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе традиций организации.

3. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Срок реализации программы: 3 года

4. РУКОВОДИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Руководитель Программы: руководитель ГБОУ СОШ № 6

Соруководитель Программы: заместители директора по УВР и ВР

5. УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

Управление Программой предполагается через реализацию следующих механизмов:

- разработку и реализацию в соответствии с настоящей Программой ежегодных планов по ее реализации;

- организацию деятельности Совета как коллективного органа управления Программой;

- изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых;

- мониторинг профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников;

- мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества в ГБОУ СОШ № 6.

Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями во внешней по отношению к образовательной организации среде (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).

6. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В процессе реализации Программы предполагается взаимодействие с ГБУ ДПО СО «Жигулевский ресурсный центр», ГАУ ДПО СО ИРО (Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области «Институт развития образования»)

7. СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

№ п/п	Мероприятия	Ответственный	Результат	Срок исполнения
1	Разработка или внесение изменений в локальные нормативные акты по вопросам наставничества	руководитель	Нормативные документы	сентябрь
2	Издание приказов, касающихся вопросов подготовки кадров к выполнению функций наставников	руководитель	Нормативные документы	сентябрь
3	Издание приказов, определяющих закрепление педагогов-наставников за сопровождаемыми на основе анализа выявленных образовательных и профессиональных дефицитов	руководитель	Нормативные документы	сентябрь
4	Мотивация педагогических работников к деятельности в роли наставника	руководитель	Укрепление кадрового потенциала	в течение года
5	Определение состава педагогов, которым необходимо пройти курсовую подготовку по вопросам наставничества	руководитель	Курсы повышения квалификации	сентябрь
6	Формирование заказа на курсовую подготовку педагогических работников по вопросам наставничества	Руководитель, ответственный специалист за курсовую подготовку	Курсы повышения квалификации	сентябрь

7	Утверждение формы программ /планов работы педагогов-наставников	руководитель	Планы	сентябрь
8	Формирование списков педагогов, нуждающихся в сопровождении	руководитель	Статистические данные	сентябрь
9	Внесение изменений в программы, планы методической работы по вопросам наставничества	Руководитель, зам. директора по УВР и ВР	Программа наставничества	сентябрь
10	Планирование тем и сроков проведения педсоветов /вопросов педсоветов по теме наставничества	Руководитель, зам. директора по УВР и ВР	План педсоветов	сентябрь
11	Разработка и утверждение планов работы педагогов-наставников	Руководитель, зам. директора по УВР и ВР	Планы	сентябрь
12	Участие педагогов в конференциях, семинарах, федеральном, муниципальном и институциональном уровнях по вопросам наставничества	Руководитель, зам. директора по УВР и ВР	Программы мероприятий Повышение профессиональной компетенции	в течение года
13	Организация обучения наставников, выявление и устранение их профессиональных дефицитов	Руководитель, зам. директора по УВР и ВР	Укрепление кадрового потенциала	в течение года
14	Оснащение методической библиотеки информационными источниками по вопросам наставничества	Руководитель, зам. директора по УВР и ВР	Укрепление материально-технической базы	в течение года
15	Наличие доступа педагогов к информационным ресурсам сети Интернет по вопросам наставничества	Руководитель, зам. директора по УВР и ВР	Повышение профессиональной компетенции	в течение года
16	Консультирование педагогов по вопросам, вызывающим у них профессиональные затруднения в процессе выполнения функций наставника	Руководитель, зам. директора по УВР и ВР	Повышение профессиональной компетенции	в течение года
17	Проведение педагогических советов по вопросам наставничества	Руководитель, зам. директора по УВР и ВР	Протоколы	в течение года
18	Подготовка публикаций по вопросам наставничества	Руководитель, зам. директора по УВР и ВР	Распространение опыта	в течение года
19	Проведение и взаимопосещение открытых мероприятий по вопросам наставничества	Руководитель, зам. директора по УВР и ВР	Повышение уровня профессионального мастерства	в течение года
20	Размещение лучших материалов из опыта работы наставников в методической электронной	Руководитель, зам. директора по УВР и ВР	Банк лучшего опыта	в течение года

	библиотеке			
21	Проведение мониторинга профессиональной готовности педагогов-наставников к выполнению функций наставника	Руководитель, зам. директора по УВР и ВР	Аналитический отчет	начало года
22	Изучение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества	руководитель	Аналитический отчет	в течение года
23	Проведение круглого стола, совещания по итогам реализации плана наставничества на год	руководитель	Протокол	май

8. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В результате реализации Программы прогнозируется:

- повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников;
- успешная адаптация молодых специалистов;
- положительная динамика профессиональных дефицитов наставляемых;
- повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества;
- участие наставляемых в конкурсах профессионального мастерства, методических мероприятиях;
- наличие портфолио у каждого наставляемого.