

**Программа наставничества «педагог - педагог»
на 2024-2025 учебный год**

1. Общие положения

1.1 Программа наставничества муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 23 имени С.И. Грудинского на 2024 - 2025 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2 Персонализированная программа наставничества:

- является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);
- создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых;
- разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора или члена методического объединения).

2. Цель и задачи программы

Цель программы - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников в современных условиях неопределенности независимо от уровня квалификации, образования, стажа и возраста.

Задача модели «педагог-педагог»:

создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач, развития и повышения квалификации педагогов средствами реализации проектов:

- «Лидер педсообщества-педагог, испытывающий профессиональные проблемы»;
- «Педагог-новатор – консервативный педагог»;
- «Опытный предметник – неопытный предметник».

3. Организация деятельности наставника и наставляемого

3.1 Ролевые модели в рамках формы «педагог - педагог»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Учитель-учитель (педагог-педагог)	– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы:

	<p>«не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</p> <p>– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</p> <p>– «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</p>
--	--

3.2 Деятельность наставника и наставляемого в рамках формы «педагог - педагог»

3.2.1 Деятельность педагога-наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет профессиональные дефициты, чтобы выработать план развития наставляемого.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, содействуя развитию профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проводит диагностику по разработанным критериям, выявляя изменение уровня профессиональной компетентности педагога по направлению индивидуального плана развития.

3.2.2 Формы и методы работы педагога-наставника

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

3.2.3 Типовой индивидуальный план развития наставляемых под руководством наставников в разрезе форм наставничества

Форма наставничества «педагог - педагог»

Индивидуальный план развития под руководством наставника

Форма наставничества: «педагог - педагог».

Ролевая модель: «_____».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника

¹ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете;

Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития педагогического работника ³					
2.1.	Консультации (и/или другие мероприятия) по тематике наставничества		Устранены профдефициты в теоретической и методической подготовке педагога-наставляемого		
2.2.	Взаимопосещение уроков и мероприятий		Приобретен опыт практического применения полученной информации		
2.3.	Проведение совместных мероприятий педагогом-наставником и наставляемым		Закреплена полученная информация на практике в совместной работе		
Раздел 3. Контроль, оценка и результаты деятельности в рамках реализации индивидуального плана развития педагога-наставляемого					
3.1	Самооценка педагога, проведение персонального swot анализа		Педагогом проведена оценка собственного продвижения, выявлены проблемные зоны, проведена корректировка индивидуального плана развития		
3.2	Разработка и создание собственных продуктов педагогической деятельности (методических разработок, дидактических материалов)		Создание методической копилки педагогом-наставляемым		
3.3	Представление педагогического опыта		Публикация материалов педагога-наставляемого, участие в конкурсах профмастерства или других формах представления опыта		

составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

2 Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

3 Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

Подпись педагога-наставника	Подпись педагога-наставляемого
_____	_____
« » 20 г.	« » 20 г.

4. Организация контроля и оценки

4.1 Ответственность за реализацию программы наставничества внутри школы возлагается на

- заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе;
- наставников — участников программы.

4.2 Планируемые мероприятия реализации программы

№	Наименование мероприятия/виды деятельности	Ответственные
Август		
1	Изучение и систематизация документов и информационных материалов по проблеме наставничества	Заместители директора по УВР, ВР
2	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Заместители директора по УВР, ВР
Сентябрь		
1	Информирование педагогов о возможностях реализации программы наставничества	Заместители директора по УВР, ВР
2	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы, с учетом мониторинга профдефицитов	Заместители директора по УВР, ВР
3	Составление и утверждение программы наставничества на текущий учебный год	Заместители директора по УВР, ВР
4	Собеседование с педагогом-наставляемым, проведение персонального swot анализа, определение «точек роста»	Педагог-наставник, заместители директора по УВР, ВР
5	Разработка и согласование индивидуального плана профессионального развития педагога-наставляемого	Педагог-наставник, заместители директора по УВР, ВР
Октябрь - апрель		
1	Консультации (и/или другие мероприятия) по тематике наставничества	Педагог-наставник
2	Посещение уроков и мероприятий, проводимых педагогом-наставляемым	Заместители директора по УВР, ВР
3	Промежуточная диагностика профдефицитов	Заместители директора по УВР, ВР
4	Корректировка индивидуального плана работы педагога-наставника с наставляемым	Педагог-наставник
5	Выступление педагога-наставляемого на уровне образовательной организации (семинар, заседание школьного УМО, педсовет или др.)	Педагог-наставник, педагог-наставляемый

Май		
1	Мониторинг педагогических дефицитов	Заместители директора по УВР, ВР
2	Перспективное планирование на основе мониторинга профдефицитов	Заместители директора по УВР, ВР, педагог-наставник
3	Обучение наставников	Заместители директора по УВР, ВР
4	Отчет о деятельности педагога-наставника и наставляемого	педагог-наставник

4.3 Оценка результативности и эффективности программы наставничества

4.3.1 Самодиагностика педагога-наставляемого.

4.3.2 Проведение персонального swot анализа.

4.3.3 Проведение оценки по четырем уровням результатов персонализированной программы наставничества (Модель Дональда Киркпатрика).

4.4 Ожидаемые результаты

Для наставляемого:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (методических разработок, дидактических материалов);
- участие наставляемых учителей в профессиональных конкурсах;
- наличие портфолио у каждого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

- способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

устранение профессиональных дефицитов и повышение уровня профессиональной компетенции педагогов, обеспечение качества образования.