

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
ЕКАТЕРИНБУРГА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 75

г.Екатеринбург, ул. Восточная, 26

УТВЕРЖДЕНО:

Приказ № 147/001 от 05.09.2013 г.

 И.И.Седых

Программа развития системы наставничества в МБОУ СОШ № 75

Цель, задачи, этапы реализации программы

Цель — создание условий для внедрения и развития системы наставничества в МБОУ СОШ №75.

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

— Организация наставничества.

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

Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

— 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.

— 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:

Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников в коллективе.

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

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

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

— Обеспечить работу наставника с молодым 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 разработок 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 молодого 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 молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого 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.

Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 75

№	Наименование этапа	Сроки	Содержание деятельности и примерный план мероприятий
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	август-сентябрь 2023	<p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 75 (Приложение 1- Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 75; Приложение 2- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ №75). - приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью. - подготовка персонализированных программ наставничества- при наличии в организации наставляемых
2.	Формирование банка наставляемых	август-сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
3.	Формирование банка наставников	август-сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
4.	Отбор и обучение	август-сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ банка наставников и выбор подходящих для <i>конкретной</i> персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми: подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности. 3. Проведение консультаций, организация обмена опытом среди

			наставников – «установочные сессии» наставников.
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	август-сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование наставнических пар/групп. 2. Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/ группы. 3. Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых психологом-педагогом, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/ наставников.
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	январь-апрель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). 2. Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.
7.	Информационная поддержка системы наставничества	в течение года	<p>Освещение мероприятий Дорожной карты</p> <p>осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.</p>