

УТВЕРЖДЕНО



**ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА
РЕГИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №10 г. Дубны Московской области»
на период 2022 -2023 учебного года**

**Направление: Сопровождение молодых педагогов через реализацию
модели наставничества**

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	«Сопровождение молодых педагогов через реализацию модели наставничества»
Дата утверждения	27.06.2022
Заказчик программы	ГБОУ ВО МО «Академия социального управления»
Основные разработчики программы	Управленческая команда в составе: Бодина Е.Л., Моисеева С.Э.
Основные исполнители программы	Педагогический коллектив школы и контингент учащихся.
Основная цель программы	Тиражирование опыта по определению стратегии развития наставничества в образовательной организации для развития профессионального роста молодых педагогов
Основные задачи программы	<ol style="list-style-type: none">1. Транслировать опыт привития молодым педагогам интереса к педагогической деятельности;2. Организовать ускорение процесса профессионального становления молодого педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;3. Выявить и описать лучшие методики наставничества педагогов школы, создать банк лучших разработок и обеспечить обмен опытом их применения для педагогов города и региона.
Сроки и этапы реализации	2022-2023 учебный год: <u>1 этап (август – сентябрь 2022 г) аналитико - проектировочный:</u> <u>Действия:</u> ✓ Проблемно-ориентированный анализ результатов независимой экспертизы компетенций учителей. ✓ Разработка целевой программы «Сопровождение молодых педагогов через реализацию модели наставничества».

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Разработка направлений работы по данной теме в соответствии с задачами целевой программы на 2022-2023 учебный год, определение системы мониторинга реализации программы. ✓ Представление программы участникам образовательных отношений. ✓ Согласование мероприятий программы с планами <ul style="list-style-type: none"> • городских методических объединений, • ЦНППМ, ЦРО. ✓ Формирование методического заказа с учётом выявленных дефицитов педагогических работников в вопросах реализации модели наставничества <p>Второй этап (октябрь 2022 - июль 2023 г.) основной:</p> <p><u>Действия:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Реализация образовательной организацией педагогических приемов, направленных на формирование модели наставничества в школе. ✓ Участие в баркемпе стажировочных площадок городского округа Дубна «Как организовать наставничество в школе». (формат – дистанционный). ✓ Внесение изменений в содержание основных образовательных программ. ✓ Создание открытой нормативно-правовой базы, способствующей формированию модели наставничества в школе для использования педагогическими работниками в своей практике. ✓ Проведение и анализ результатов мониторинговых процедур. ✓ Промежуточный анализ реализации проекта в январе 2023 года. ✓ Корректировка комплекса мероприятий на второе полугодие 2022-2023 учебного года с учётом промежуточного контроля. <p>Третий этап (август 2023) аналитико-обобщающий</p> <p><u>Действия:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Обобщение позитивного опыта осуществления программных мероприятий; подведение итогов реализации и оценка эффективности программы. ✓ Презентация результатов реализации целевой программы. ✓ Тиражирование полученного педагогического опыта. ✓ Распространение опыта работы РИП через сетевое взаимодействие
Перечень подпрограмм или основных мероприятий программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка нормативной базы деятельности региональной инновационной площадки. 2. Информационное сопровождение деятельности региональной инновационной площадки. 3. Мастер-классы для педагогов школы и города по теме «Наставничество как эффективный метод профессионального становления личности молодого педагога» 4. Региональный онлайн семинар «Наставничество как инструмент повышения качества образования в школе». 5. Создание банка эффективных практик по направлению деятельности региональной инновационной площадки. 6. Проведение практико-ориентированного семинара по вопросам организации наставничества «Наставничество в обучении: как помочь учиться» 7. Проведение регионального практико-ориентированного онлайн семинара по теме «Лучшие практики сопровождения молодого педагога». 8. Подготовка и издание методического пособия «Из опыта работы».

Объёмы и источники финансирования	Без дополнительного бюджетного финансирования
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> Получение опыта в организации и проведении мониторинга профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников. Обобщение и диссеминация опыта применения технологии наставничества как эффективной технологии профессионального развития педагогов. Повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества.
Система контроля за исполнением программы	<ol style="list-style-type: none"> Мониторинг профессионального роста педагогов. Мониторинг качества знаний учащихся.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

Содержание проблемы и обоснование необходимости её решения программными методами:

Повышение профессионального мастерства, желание всегда идти вперед, достойно преодолевая трудности - главное в педагогической деятельности. Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами является одной из самых важных составляющих в работе наставника. Наставничество - это форма обучения на рабочем месте, которая направлена на развитие профессиональных компетенций человека.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым специалистом необходимо применять наиболее эффективные формы взаимодействия: дидактические игры (ролевые и деловые), работу в группах, анализ проблемных ситуаций, развивающих деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать. Главное в наставничестве – индивидуальная работа. Важно увидеть те зоны, в которых молодой педагог не слишком хорошо разбирается, вместе найти пути решения проблем, поработать над ними. Универсального совета быть не может, нужно внимательно относиться к молодым педагогам, быть доброжелательным и вдумчивым наставником.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы

молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его професионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

1. Цели и задачи Программы:

ЦЕЛЬ: Тиражирование опыта по определению стратегии развития наставничества в образовательной организации для развития профессионального роста молодых педагогов.

ЗАДАЧИ:

1. Транслировать опыт привития молодым педагогам интереса к педагогической деятельности;
2. Организовать ускорение процесса профессионального становления молодого педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
3. Выявить и описать лучшие методики наставничества педагогов школы, создать банк лучших разработок и обеспечить обмен опытом их применения для педагогов города и региона.
4. Оценить результаты программы и ее эффективность.

2. Сроки и этапы реализации Программы:

2022-2023 учебный год:

Первый этап (август – сентябрь 2022 г) аналитико - проектировочный:

Действия:

- ✓ Проблемно-ориентированный анализ результатов независимой экспертизы знаний обучающихся, компетенций учителей.
- ✓ Разработка целевой программы «Сопровождение молодых педагогов через реализацию модели наставничества»
- ✓ Разработка направлений работы по данной теме в соответствие с задачами целевой программы на 2022-2023 учебный год, определение системы мониторинга реализации программы.
- ✓ Представление программы участникам образовательных отношений.
- ✓ Согласование мероприятий программы с планами
 - городских методических объединений,
 - ЦНППМ, ЦРО.
- ✓ Формирование методического заказа с учётом выявленных дефицитов педагогических работников в вопросах педагогического наставничества

Второй этап (октябрь 2022 - июль 2023 г) основной:

Действия:

- ✓ Реализация образовательной организацией педагогических приемов, направленных на развитие системы наставничества.
- ✓ Участие в деятельности стажировочных площадок городского округа Дубна «Как организовать наставничество в школе». (формат – дистанционный).
- ✓ Создание открытого банка технологий, способствующих внедрению системы наставничества в своей практике.
- ✓ Проведение и анализ результатов мониторинговых процедур.
- ✓ Промежуточный анализ реализации проекта в январе 2023 года.
- ✓ Корректировка комплекса мероприятий на второе полугодие 2022-2023 учебного года с учётом промежуточного контроля.

Третий этап (август 2023) аналитико-обобщающий

Действия:

- ✓ Обобщение позитивного опыта осуществления программных мероприятий;
- ✓ Подведение итогов реализации и оценка эффективности программы.
- ✓ Презентация результатов реализации целевой программы.
- ✓ Тиражирование полученного педагогического опыта с опорой на результаты мониторинга обучающихся.
- ✓ Распространение опыта работы РИП через сетевое взаимодействие

3. Ожидаемые результаты реализации Программы:

1. Принятие педагогами системы наставничества как цели, ценности и результата образования.
2. Создание условий для профессионального самосовершенствования педагогов.
3. Формирование мотивации на внедрение новых приемов оценивания метапредметных результатов.

4. Система программных мероприятий.

1. Разработка нормативной базы деятельности региональной инновационной площадки.
2. Информационное сопровождение деятельности региональной инновационной площадки.
3. Мастер-классы для педагогов школы и города по теме «Наставничество как эффективный метод профессионального становления личности молодого педагога».
4. Региональный онлайн семинар «Наставничество как инструмент повышения качества образования в школе».
5. Создание банка эффективных практик по направлению деятельности региональной инновационной площадки.
6. Проведение практико-ориентированного семинара по вопросам организации наставничества «Наставничество в обучении: как помочь учиться».
7. Проведение регионального практико-ориентированного онлайн семинара по теме «Лучшие практики сопровождения молодого педагога».
8. Подготовка и издание методического пособия «Из опыта работы».
9. Обеспечение открытости и доступности информации о реализации проекта на информационных ресурсах образовательной организации, управления народного образования, администрации города.

Мероприятия	Результат	Сроки реализации	Категория участников
Баркемп стажировочных площадок г. Дубна «Как организовать наставничество в школе»	–апробация системы сопровождения молодых педагогов в своей образовательной организации;	Октябрь 2022 г.	Директора, зам. директора по УВР, педагоги-наставники и молодые педагоги

	<ul style="list-style-type: none"> – вовлечение в полноценный образовательный процесс молодых педагогов, испытывающих дефицит методико-педагогической поддержки, повышение их уровня и качества развития профессиональной компетенции; – предоставление молодым педагогам информационно-педагогической поддержки по вопросам нормативно-правового, психологического регулирования учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении; – повышение эффективности системы сопровождения молодых педагогов в образовательном процессе 		школ города Дубна
Мастер-классы для педагогов школы и города по теме «Наставничество как эффективный метод профессионального становления личности молодого педагога»	<ul style="list-style-type: none"> – повышение профессиональной компетенции педагогов; – овладение современными методическими приёмами при организации наставничества; – выработка умения создавать условия для успешной проектной работы молодых педагогов с участием наставников. 	Ноябрь 2022 г.	Директора, зам. директора по УВР, педагоги-наставники и молодые педагоги школ города Дубна
Региональный онлайн-семинар «Наставничество как инструмент повышения качества образования в школе»	<ul style="list-style-type: none"> – формирование потребности у молодых педагогов заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; – развитие интереса молодых педагогов к методике построения и организации результативного учебного процесса; – ориентирование начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; – привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в ОО; – профессиональное становление начинающего педагога; – формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического) 	Декабрь 2022 г.	Директора, зам. директора по УВР, педагоги-наставники и молодые педагоги школ города и области

<p>Практико-ориентированный семинар по вопросам организации наставничества «Наставничество в обучении: как помочь учиться»</p>	<ul style="list-style-type: none"> – повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; – процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы; – качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах начинающего педагога; – сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; – рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста. 	<p>Февраль 2023 г.</p>	<p>Директора, зам. директора по УВР, педагоги-наставники и молодые педагоги школ города Дубна</p>
<p>Проведение регионального практико-ориентированного онлайн семинара по теме «Лучшие практики сопровождения молодого педагога».</p>	<ul style="list-style-type: none"> – разработка методических рекомендаций по систематическому сопровождению молодых специалистов; – представление опыта взаимодействия наставников и наставляемых на уровне ОО с привлечением партнеров из города; – результативное участие в методических декадах и профессиональных конкурсах; – аттестация молодых специалистов на квалификационную категорию. 	<p>Апрель 2022 г.</p>	<p>Директора, зам. директора по УВР, педагоги-наставники и молодые педагоги школ города и области</p>

Ведущими направлениями деятельности региональной инновационной площадки являются:

-информационно-методическое направление:

- ✓ комплекс информационных образовательных ресурсов, в том числе цифровые образовательные ресурсы, сайт школы;
- ✓ компьютеры, ресурсы сети Интернет;
- ✓ сетевое взаимодействие, которое обеспечивает обучение в современной информационно-образовательной среде;
- ✓ дистанционное обучение.

В целях обеспечения реализации целевой программы идет формирование библиотеки, в том числе цифровой, обеспечивающей доступ к информационным справочным и поисковым системам, а также иным информационным ресурсам.

-учебно-методическое направление: вебинары, семинары, мастер –классы.

-научно-методическое направление: работа в профессиональных сообществах, сетевое взаимодействие.

5. Ресурсное обеспечение Программы:

-кадровое обеспечение выполнения программы: администрация школы, педагогический коллектив школы.

-научно-методическое обеспечение выполнения программы: проведение практико-ориентированных семинаров, мастер-классов, информационное сопровождение деятельности региональной инновационной площадки.

Общую координацию работы системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

- на федеральном уровне осуществляет Федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Академия реализации государственной образовательной политики и профессионального развития работников образования».
- на региональном уровне:
 - ГБОУ ВО МО "Академия социального управления";
 - Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников «Университет «Дубна».
- на муниципальном уровне:
 - МБОУ ДПО «Центр развития образования города Дубны Московской области»;
 - городские методические объединения;
 - школьная методическая служба.

-материально-техническое обеспечение выполнения программы:

- создание банка заданий для сетевого взаимодействия;
- оборудование для реализации проекта:

№ п/п	Наименование имеющегося оборудования для реализации проекта	Количество (ед.)
1	Наличие оборудованного актового зала для проведения массовых мероприятий, спектаклей, репетиций	1
2	Учебные кабинеты для проведения лекций, семинаров привлекаемыми специалистами	2
3	Компьютерный класс	1
4	Мобильный компьютерный класс	1
5	Специализированный кабинет физики, биологии, химии	3
6	Библиотека	1

-финансовые ресурсы:

финансирование программы складывается из субвенции регионального бюджета на образование (по количеству обучающихся), привлечения внебюджетных средств через участие в конкурсных процедурах, привлечение грантовых средств, оказание платных образовательных услуг

№	Направление	Источник финансирования	Объем финансирования (тыс. руб.)
1.	Проведение семинаров, мастер-классов, вебинаров, конференций по распространению опыта	внебюджетные средства (доход от платных услуг)	Без дополнительного финансирования
2.	Оказание услуг по организации стажировочной площадки для педагогов	В рамках сетевого взаимодействия без дополнительного финансирования	
3.	Повышение квалификации педагогов	Бюджетные средства	
4.	Материально – техническое оснащение	Бюджетные и внебюджетные средства (благотворительные, доход от платных услуг)	
5.	Стимулирование достижений педагогических работников	Привлечение грантовых средств	
6.	Стимулирование достижений учащихся	Муниципальный бюджет	

6. Управление Программой и контроль за её реализацией

Управление реализацией программы и контроль за ходом ее выполнения осуществляют директор школы Бодина Е.Л. и руководитель данной программы, заместитель директора по УВР Моисеева С.Э.

С целью оценки эффективности предполагается использование следующих методов:

- беседование с педагогическим коллективом по итогам проведенных семинаров, мастер-классов;
- мониторинг профессионального роста педагогов;
- мониторинг качества знаний обучающихся.

Основными управлеченческими механизмами (формализованными процедурами принятия управлеченческих решений) при разработке и внедрении системы научно-методического сопровождения педагогических работников выступают:

- механизмы планирования, обеспечивающие разработку «дорожной карты» по реализации Программы;
- механизмы стимулирования, предполагающие эффективное мотивирование субъектов научно-методического сопровождения на активную деятельность;

Механизмы взаимодействия органов управления Программой включают четкое распределение управлеченческих функций:

- стратегическое управление системой образования (педагогический совет);
- стратегическое управление Программой и контроль (администрация),

Мониторинг проводится по оценке достижения целевых показателей программы, выполнению задач, реализации проектов и уникальных результатов инновационного развития школы. Результаты контроля представляются в январе и мае текущего года на педагогическом совете школы, публикуются на сайте как часть отчета о самообследовании.