

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 85**

(МАОУ СОШ № 85)

**620149, Российская Федерация, г. Екатеринбург,
ул. Серафимы Дерябиной, 49а Тел./факс 240-50-24**



«Утверждаю»

Директор МАОУ СОШ № 85

Н.А.Ващук

Приказ № 303-О от 8 » 22-10 2020 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВО
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3-9
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3-4
1.2 Взаимосвязь с другими документами организации	4-6
1.3 Цель и задачи программы наставничества	6-7
1.4 Срок реализации программы	7
1.5 Применяемые формы наставничества и технологии.	7-9
II. Содержание программы	10-13
2.1 Основные участники программы и их функции	10-11
2.2 Механизм управления программой наставничества	11-13
III. Оценка результатов программы и ее эффективности	14-16
3.1 Организация контроля и оценки	14-16
IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год	17-25
4.1 Целевая Модель наставничества МАОУ СОШ № 85	18-25
4.2 Перспективные результаты внедрения целевой Модели наставничества	26
Приложения	27-31

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы «Наставничество» нацелено на достижение контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в субъектах Российской Федерации в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых, воспитания в рамках полномочий Министерства просвещения России.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в школу – 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. Новые требования к учителю предъявляет и «Профессиональный стандарт педагога», вступивший в силу с 01 января 2017 года.

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 профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в 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.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работают три молодых специалиста, прибывшие в 2020 г.

• 1.2 Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа «Наставничество» «учитель-учитель» разработана на базе МАОУ СОШ № 85 в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Программа «Наставничество» опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации:

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

Гражданский кодекс Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации.

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".

Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".

Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

Нормативные правовые документы МАОУ СОШ № 85:

Устав МАОУ СОШ № 85

Положение о педагогическом совете

Положение о методическом совете

Положение о наставничестве

Реализация программы «Наставничество» в системе образования МАОУ СОШ № 85 с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;

принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;

принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;

принцип продвижения благополучия и безопасности (принцип «не навреди»)

предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

• 1.3 Цель и задачи программы наставничества

Программа «Наставничество» МАОУ СОШ № 85 направлена на достижение следующей **Цели**:

максимально полное раскрытие личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее – педагоги) в МАОУ СОШ № 85

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

улучшение показателей МАОУ СОШ № 85 в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

раскрытие потенциала наставляемого;

формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации молодых педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

•

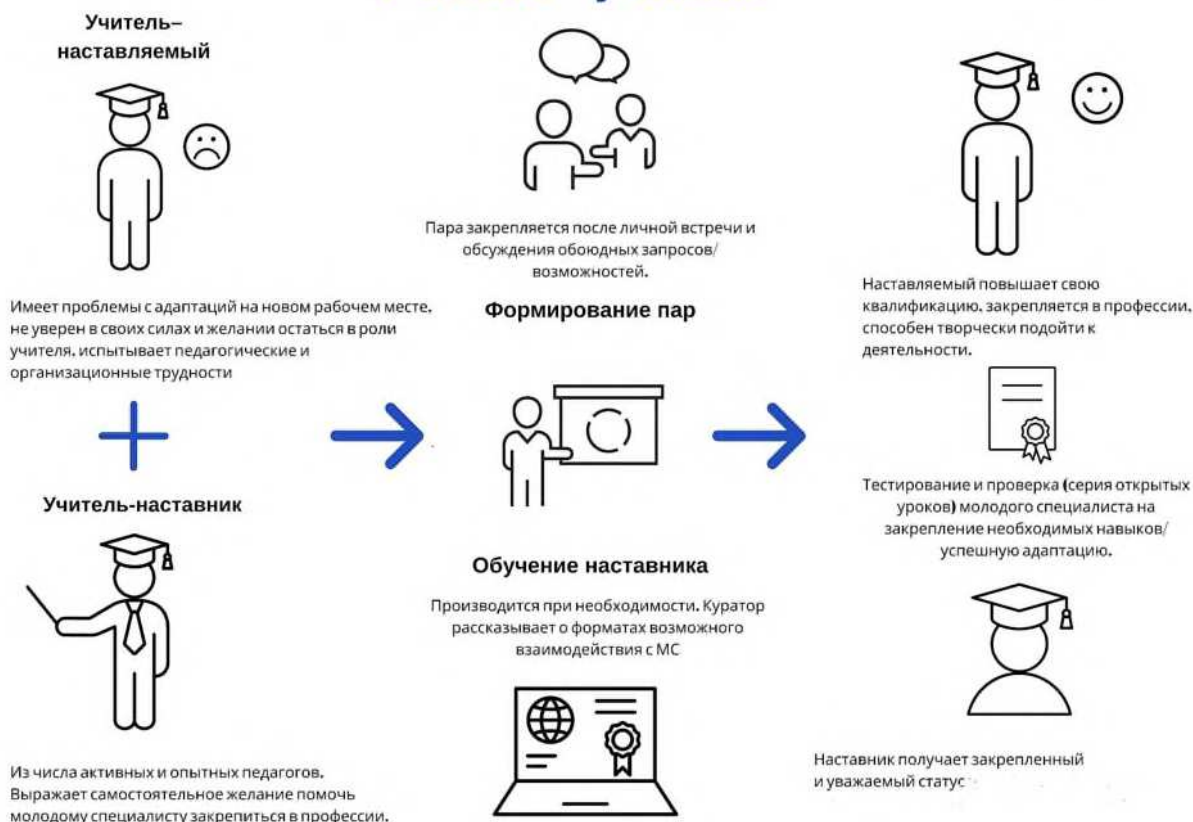
• **1.4 Срок реализации программы**

Данная программа наставничества МАОУ СОШ № 85 рассчитана на 3 года. Это связано с тем, через 3 года может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2020 г., срок окончания 01.09 2023 г.

Графическое представление взаимодействия по форме «учитель – учитель»

Учитель – учитель



Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с

учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

1.5 Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2020 – 2021 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Технологии реализации программы наставничества

Менторинг и коучинг

Метод сфокусированной беседы ОРИП

Метод первого вопроса

Метод сильного вопроса

Практики активного слушания

Технология формирующего оценивания

Технология развивающей беседы

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию, наставляемые могут выбрать себе тьютора; если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

Соколкина Н.А. – учитель музыки, молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Барашева А.А., Петрусевич А.А. – учителя начальных классов, молодые специалисты, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник для молодых специалистов:

- Куратор программы - заместитель директора, Е.Д.Любарская

Наставники для вновь прибывших специалистов:

Куратор программы

Учителя-предметники:

Новикова Т.М., учитель музыки высшей квалификационной категории, стаж работы которой составляет 44,7 года, Отличник Просвещения

Дильмиева Е.И.- учитель начальных классов первой квалификационной категории, стаж работы которой составляет 16,5 лет.

Скорогонова И.Е.- учитель начальных классов первой квалификационной категории, стаж работы которой составляет 41 год.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или вновь прибывшие учителя сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены школьного методического объединения учителей начальных классов и другие члены педагогического коллектива школы.

Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности школы предусматривает, независимо от форм наставничества **три главные роли:**

- **Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- **Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый

поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

● **Куратор** – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

● **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

● **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности.

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-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 молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому 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 молодого 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 молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, 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 методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора, Е.Д.Любарская (куратор).

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР

3.2 Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<ul style="list-style-type: none"><i>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i>		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»	0	
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	3	
<ul style="list-style-type: none"><i>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i>		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по	3	

наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа педагогов	3	
2.3 Количество наставников из числа выпускников	0	
2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий	0	
2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных деятелей	0	
2.6 Количество наставников - сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов	0	
<ul style="list-style-type: none"> <i>Результативность взаимодействия наставнических пар</i> 		
<i>по модели «учитель-учитель»:</i>		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	25	
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами	3	
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	2	
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	6	
<ul style="list-style-type: none"> <i>Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i> 		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	2	
4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества	0	

4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	4	
4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.	0	

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2020-2023 ГГ.

Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает **семь основных этапов**:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества



4.1 Целевая модель системы наставничества в МАОУ СОШ № 85

<p>Нормативно-правовое обоснование</p> <p>Запуск программ наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % школьников и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.</p>			
<p>Концептуальное обоснование</p> <p>Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность усвоения новых знаний и умений, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.</p>			
<p>Механизмы реализации программы наставничества</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативно-правовое оформление программы в организации; - планирование реализации программы и управление; - организация системы наставничества с учетом выбранных форм; - обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое обеспечение); - психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества. 			
<p>Компоненты наставничества</p>			
<i>Ценностно-смысловой</i>	<i>Содержательный</i>	<i>Технологический</i>	<i>Оценочно-диагностический</i>
<p>Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать</p>	<p>Работа</p> <ul style="list-style-type: none"> - с внешней средой; - наставниками; - наставляемыми; - родителями; - коллективом организации. 	<ul style="list-style-type: none"> - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, 	<p>Мониторинг и оценка параметров программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационного (эффективность системной планируемой деятельности);

<p>потенциал каждого человека.</p> <p>Объект наставничества – процесс передачи опыта.</p> <p>Субъекты: наставники и наставляемые.</p>		<p>семинары</p> <p>-практикумы;</p> <p>-информационные технологии</p>	<p>-научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);</p> <p>-личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)</p>
---	--	---	--

Ожидаемые результаты реализации программ наставничества:

Повышение эффективности системы образования через:

- измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации: образовательных, спортивных, культурных;
- улучшение психологического климата в образовательной организации,
- создание сообщества готового оказывать ей поддержку;
- развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала;
- рост числа обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории;
- создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов;
- привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона.

План мероприятий («дорожная карта») внедрения

целевой модели наставничества

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p> <p>Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников</p> <p>Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические,</p>		

	материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь	Ващук Н.А., директор школы
1.2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь	Ващук Н.А., директор школы
1.3	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Октябрь	Ващук Н.А., директор школы
1.4	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Октябрь	Ващук Н.А., директор школы
2	Формирование базы наставляемых Задача: выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Октябрь	Любарская Е.Д., заместитель директора
2.2	Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и	Ноябрь	Матонина И.А., педагог-психолог

	обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников		
2.3	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Декабрь	Любарская Е.Д., заместитель директора
3	<p>Формирование базы наставников</p> <p>Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников</p> <p>Результат: сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций</p>		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Октябрь	Любарская Е.Д., заместитель директора
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Октябрь	Любарская Е.Д., заместитель директора
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Октябрь	Любарская Е.Д., заместитель директора
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Октябрь	Любарская Е.Д., заместитель директора
4	<p>Отбор и обучение наставников</p> <p>Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми</p> <p>Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для</p>		

	конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ноябрь	Любарская Е.Д., заместитель директора
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Ноябрь	Любарская Е.Д., заместитель директора
4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Ноябрь	Любарская Е.Д., заместитель директора
4.4	Обучение наставников	Ноябрь	Любарская Е.Д., заместитель директора
5	<p>Формирование наставнических пар или групп</p> <p>Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям</p> <p>Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Ноябрь	Любарская Е.Д., заместитель директора
5.2	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Ноябрь	Любарская Е.Д., заместитель директора
5.3	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ноябрь	Любарская Е.Д., заместитель

			директора
5.4	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Ноябрь	Любарская Е.Д., заместитель директора
6	<p>Организация работы наставнических пар или групп</p> <p>Цель:</p> <p>Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе</p> <p>Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы</p>		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Декабрь	Любарская Е.Д., заместитель директора
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Январь	Любарская Е.Д., заместитель директора
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Февраль	Любарская Е.Д., заместитель директора
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Февраль-май	Любарская Е.Д., заместитель директора
6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Февраль-май	Любарская Е.Д., заместитель директора
6.6	Проведение заключительной встречи наставника	Май	Любарская Е.Д.,

	и наставляемого		заместитель директора
6.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май	Любарская Е.Д., заместитель директора
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май	Любарская Е.Д., заместитель директора
7	<p>Завершение наставничества</p> <p>Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров</p> <p>Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>		
7.1	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Июнь	Любарская Е.Д., заместитель директора
7.2	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Июнь	Любарская Е.Д., заместитель директора
7.3	Проведение мониторинга качества реализации	Сентябрь	Любарская Е.Д.,

	программы наставничества		заместитель директора
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь	Любарская Е.Д., заместитель директора
7.5	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Октябрь	Любарская Е.Д., заместитель директора
7.6	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Ноябрь	Любарская Е.Д., заместитель директора
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ноябрь	Любарская Е.Д., заместитель директора
7.8	Формирование долгосрочной базы наставников	Декабрь	Любарская Е.Д., заместитель директора

4.2 Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовку педагогических работников к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагога;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

привлечение общественности, региональных предприятий и организаций к участию в реализации программы наставничества.

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	<p>В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы.</p> <p>Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов- психологов)</p>	Куратор программы Команда программы
2	Организация	<p>Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы).</p>	Куратор Команда программы Классные руководители, социальный педагог, психолог,

		<p>Создать группу оценщиков.</p> <p>Привлечь менторов, коучей для обучения наставников.</p> <p>Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.</p> <p>При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.</p> <p>Разработать памятку наставника.</p>	родители
3	Мотивация	<p>Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).</p> <p>Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.</p>	<p>Куратор</p> <p>Педагог-психолог</p> <p>Классные руководители</p>
4	Координация	<p>В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.</p> <p>Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы.</p> <p>Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.</p>	<p>Куратор</p> <p>Команда программы</p>
5	Анализ и контроль	<p>Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы.</p> <p>Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы.</p> <p>Составление отчета о реализации программы</p>	<p>Куратор</p> <p>Команда программы</p> <p>Педагог-психолог</p> <p>Классные руководители</p>

		<p>наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.</p> <p>Организовать поощрение наставников.</p> <p>Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых.</p> <p>Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров</p>	
--	--	--	--

(Приложение 2)

Отчётная форма по итогам четверти 2020-2023 гг.

Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)

Мониторинг предметных результатов по итогам 1 четверти

Общие сведения по итогам 1 четверти

Информация о неуспевающих обучающихся

Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:

Пропуски уроков

Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам

Методические разработки, печатные работы

Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

(Приложение 3)

**РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
РЕЗУЛЬТАТОВ**

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.	2020/23	
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.	2020/23	
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в	2020/23	

	инновационную деятельность.		
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.	2020/23	
5	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.	2020/23	

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575807

Владелец Ващук Наталья Александровна

Действителен с 20.04.2021 по 20.04.2022