

ПРИНЯТО:

на заседании педагогического совета

Протокол № 3

от «07» апреля 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ НОШ

с.Северный



Н.В. Карелина

Приказ № 42 о/д от 01.04. 2022 г.

РАССМОТРЕНО И СОГЛАСОВАНО

Экспертный совет

06 апреля 2022 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
начальной общеобразовательной школы с. Северный

Составители:

Носкова Татьяна Викторовна, заместитель директора по ВР

Колчина Наталья Михайловна, заместитель директора по УВР

Романова Светлана Викторовна, воспитатель

Кочергина Наталья Сергеевна, воспитатель

Каерова Эльвира Муллаяновна, учитель начальных классов

Дектерева Ольга Георгиевна, учитель начальных классов

с. Северный, 2022 г.

Содержание

1. Пояснительная записка.....	3
2. Нормативное обеспечение внедрения Программы	5
3. Паспорт Программы.....	6
4. Финансово-экономические условия реализации Программы.....	7
5. Основные направления реализации Программы.....	11
5.1. Организация наставничества.	11
5.2. взаимодействия в форме наставничества «педагог-педагог».....	12
5.3. Виды наставничества.....	13
5.4. Требования к наставнику и наставляемому.....	14
5.5. Технология управления наставнической деятельностью.....	16
5.6. Механизм реализации Программы.....	17
6. Оценка результатов Программы и ее эффективность.....	25
6.1. Организация контроля и оценки.....	25
6.2. Мониторинг и оценка результатов Программы.....	25

Пояснительная записка

Программа наставничества «Педагог-педагог» разработана 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».

Реализация ПН строится на следующих принципах:

- ✚ *принцип научности* – использование научно-обоснованных технологий;
- ✚ *принцип легитимности* – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации:
- ✚ *принцип гуманизации* – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- ✚ *принцип индивидуализации* – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- ✚ *принцип компетентности* — владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- ✚ *принцип комплексности* — согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПИ;
- ✚ *принцип лояльности* — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- ✚ *принцип конфиденциальности* — неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- ✚ *принцип добровольности* — участие в Программе наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);

✚ *принцип активности* — активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально

В Программе используются следующие понятия:

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Методическое объединение/совет наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном

планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

2. Нормативное обеспечение внедрения Программы

Программа наставничества педагогических работников в МБОУ НОШ с. Северный (далее – Программа) разработана на основании следующих нормативных актов:

Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «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»;

Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республике»;

Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года № 8);

Методических рекомендации по внедрению 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;

Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республики»;

Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

3. Паспорт Программы

Название документа	Программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения начальной общеобразовательной школы с. Северный
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ об утверждении Программы № 42 от «01» апреля 2022 г.
Цель Программы	Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного педагога
Задачи Программы	1. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в ОУ, сознательного и творческого отношения к выполнению

	<p>профессиональных обязанностей.</p> <p>2. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.</p> <p>3. Подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.</p> <p>4. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.</p>
Основная идея	<p>Раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.</p>
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива; - формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами; - формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;

	-реализация участникам Программы своих возможностей, признание собственной компетентности, достижения высоких результатов деятельности; -рост рейтинга наставляемых педагогов.
Основные исполнители	Администрация МБОУ НОШ с. Северный, кураторы, педагоги- наставники, педагоги -наставляемые
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми.
Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов. Помощь в достижении личностно-значимых целей.

4. Финансово-экономические условия реализации Программы

Стимулирование реализации Системы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Способы стимулирования наставников

Материальное (денежное)	возможность образовательной организации коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального и муниципального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.
-------------------------	--

Нематериальные	<p>комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов</p>
	<p>наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления</p>
	<p>наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;</p>
	<p>награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к</p>

	<p>награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.</p>
	<p>Участие в муниципальных мероприятиях, таких как: фестивали, форумы, конференции наставников, конкурсы профессионального мастерства</p>
	<p>Лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательной организации могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».</p>
	<p>Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом</p>
	<p>Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».</p>

5. Основные направления реализации Программы.

5.1. Организация наставничества. Закрепление наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами и организация их работы.

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого.

С первых дней работы молодого педагога проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

Выявление проблемных зон в работе наставляемого.

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

Составление планов работы с наставляемыми .

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и нод и анализ проведённых уроков и нод;

- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков и нод.

5.2. Модели взаимодействия в форме наставничества «педагог-педагог» в образовательной организации.

В рамках этой формы одной из **основных задач** наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

- 1) **«опытный педагог – молодой специалист».** Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).
- 2) **«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации».** В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.
- 3) **«педагог-новатор – консервативный педагог».** В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта,

который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики.

- 4) **«опытный предметник – неопытный предметник».** В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением.

5.3. Виды наставничества в образовательном учреждении

- 1) *Виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.
- 2) *Наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).
- 3) *Краткосрочное или целеполагающее наставничество* – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные

усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

- 4) *Реверсивное наставничество* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.
- 5) *Ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.
- 6) *Скоростное наставничество* – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).
- 7) *Традиционная форма наставничества* («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

5.4. Требования к наставнику и наставляемому

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.

Наставником может быть педагог различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставник обязан:

- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в ОУ;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемым

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОУ 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;
- отчитываться о своей работе перед наставником, руководителем методического объединения, педагогами ОУ.

5.5. Технология управления наставнической деятельностью

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели.

Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.

Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.

Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.

Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:

- обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
- участие педагогов в инновационной деятельности;
- участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
- диссеминация педагогического опыта.

Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров.

Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лица, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и

могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

Формы и методы работы с наставляемыми:

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными педагогами;
- открытые уроки,
- внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы,
- семинары;
- консультации;
- посещение и взаимопосещение уроков;
- анкетирование;
- тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- прохождение курсов.

5.6. Механизм реализации Программы наставничества в образовательном учреждении

Программа наставничества реализуется в несколько этапов:

№	Этап	Временной интервал	Содержание этапа
1	Подготовительный	2 месяца	администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;

			<p>отбор наставников и наставляемых;</p> <p>подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);</p> <p>разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов реализации Системы наставничества</p> <p>оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями о проведении производственной практики, стажировки;</p> <p>обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);</p> <p>выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.</p>
2	Проектировочный	2 месяца	<p>работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или</p>

			<p>воспитательной цели);</p> <p>определение ресурсов наставляемого;</p> <p>анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;</p> <p>самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);</p> <p>самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);</p> <p>проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории;</p> <p>конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);</p> <p>оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).</p>
3	Реализационный	6 месяцев	<p>организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;</p> <p>сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной</p>

			программы / маршрута / траектории наставляемого.
4	Рефлексивно-аналитический	1 месяц	оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы); подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.
5	Результативный	1 месяц	наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации; наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

В МБОУ НОШ с. Северный для внедрения Системы наставничества разработана Дорожная карта, в которую включены мероприятия на учебный год по внедрению Системы наставничества:

**План мероприятий (дорожная карта)
внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся
в МБОУ НОШ с. Северный на 2022-2023 учебный год**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Планируемый результат, вид документа
1.	Нормативно-правовое регулирование внедрения системы наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ НОШ с. Северный			
1.1.	<p>Подготовка и принятие локальных нормативно- правовых актов о внедрении системы наставничества в МБОУ НОШ с. Северный:</p> <p>Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»;</p> <p>Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;</p> <p>Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников</p> <p>Приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.</p>	До 31 марта, 2022 г	Карелина Н.В., директор	Утвержденные распорядительные акты
1.2	Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества	До 15 марта, 2022	Карелина Н.В., директор	Приказ о назначении кураторов
1.3.	Разработка Программы наставничества образовательной организации	До 31 марта 2022	Заместитель директора по ВР, УВР, кураторы	Программа наставничества разработана

1.4	Предоставление Программы наставничества на рассмотрение и согласование в Экспертный совет	До 6 апреля 2022	Заместитель директора по ВР, УВР, кураторы	Программа наставничества рассмотрена и согласована
1.5	Разработка наставниками индивидуальных планов наставничества	До 1 мая, 2022	Наставники, кураторы	Составлены индивидуальные планы наставничества с учетом запросов наставляемых
1.6	Обновить состав Совета наставников.	Март, 2022	Кураторы, директор	Приказом утвержден обновленный Совет наставников
2.	Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах			
2.1.	Реализация муниципальной программы повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества: Обучение наставников, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка)	В соответствии с «дорожной картой»	Наставники, кураторы	Реализация дорожной карты муниципальной программ повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества
3.	Внедрение системы наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ НОШ с. Северный			
3.1.	Формирование базы данных о наставляемых и наставниках в 2022–2023 уч.г. и предоставление их муниципальному координатору	До 07 апреля 2022 г.	Кураторы, наставники, наставляемые	Создана база наставляемых с перечнем запросов
3.2.	Выявление наставниками индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.	До 07 апреля, 2022 г.	Кураторы, наставники, наставляемые	Выявлены и зафиксированы потребности и особенности наставляемых
3.3.	Организация работы наставнических пар или	в соответствии со сроками	Наставники, кураторы,	Реализация программ

	групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута, индивидуальной образовательной траектории.	реализации планов наставничества	наставляемые	наставничества
4.	Содействие распространению лучших практик наставничества педагогических работников и обучающихся МБОУ НОШ с. Северный			
4.1.	Создание специальной рубрики «Целевая модель наставничества» в социальных сетях, на официальном сайте школы	До 1 мая 2022 г.	Администратор официального сайта	Создана страница в Контакте, Одноклассниках и на официальном сайте ОУ
4.2.	Организация и проведение обучающих семинаров для наставляемых и наставников	В соответствии с годовым планом образовательного учреждения	Наставники, кураторы, наставляемые	В годовой план включены и проведены обучающие семинары по наставничеству
4.3.	Привлечение наставляемого к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением	В течение года	Наставники, наставляемые	Наставляемые примут активное участие в НПК, ЕМД районного уровня
5.	Мониторинг и оценка результатов внедрения системы наставничества педагогических работников и обучающихся МБОУ НОШ с. Северный			
5.1.	Организация персонализированного учета наставников и наставляемых	Апрель, 2022	Куратор внедрения целевой модели наставничества	Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества
5.2.	Проведение внутреннего мониторинга по реализации и эффективности программ наставничества	Апрель, 2023	Куратор внедрения целевой модели наставничества	Аналитические данные предоставляются куратором внедрения Системы наставничества
5.3.	Подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы наставничества	Май, 2023	Кураторы, наставники	Составлены отчеты о реализации программ наставничества
5.4.	Подготовка и участие в Муниципальном мониторинге состояния внедрения и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях города Ижевска	Май, 2023	Куратор внедрения целевой модели наставничества	Аналитические данные предоставляются куратором Системы наставничества

План работы Совета наставников на 2022-2023 учебный год

№	Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
1	Изучение нормативно-правовой документации, обязательной документации	Изучение ФГОС, профессионального стандарта педагога, основных образовательных программ. Составление календарных планов.	Сентябрь
2	Разработка плана профессионального становления. Тема самообразования.	Структура плана самообразования. Работа в методобъединениях, участие в открытых мероприятиях	Октябрь
3	Эмоциональная стрессоустойчивость молодых педагогов.	Дискуссия «Трудная ситуация на занятиях и выход из нее». Анализ педагогических ситуаций	Ноябрь
4	Эффективность урока, занятия. Секреты мастерства.	Опыт педагогов-наставников. Методика проведения НОД, урока.	Декабрь
5	Имидж педагога	Вопросы этики, риторики и культуры педагога.	Январь
6	Педагогическая ситуация	Советы бывалого	Февраль
7	Копилка интересных занятий	Помощь в разработке НОД и урока	Март
8	Самообразование педагога	Выбор темы, написание плана	Апрель
9	Мониторинг усвоения ООП	Методика проведения мониторинга.	Май

Учитывая план работы педагоги – наставники составляют свой план работы с наставляемыми по следующей форме:

Утверждаю
Ф.И.О. директора ОО
«__» _____ 20__ г.

Индивидуальный план (комплекс мероприятий)

в рамках организации работы наставнической пары/группы

МБОУ НОШ с. Северный

Форма наставничества: педагог-педагог

ФИО наставника.

ФИО наставляемых.

Цель реализации целевой модели наставничества в данной наставнической паре/группе:
например:

раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат

6. Оценка результатов Программы и ее эффективности

6.1. Организация контроля и оценки.

Вид контроля	Сроки	Ответственный
Текущий	1 раз в полугодие, или по итогам совместного мероприятия	Куратор
Итоговый	в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником, а также анализа деятельности по реализации программы	Куратор

6.2. Мониторинг и оценка результатов Программы

Мониторинг процесса реализации программы наставничества – система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и / или отдельных ее элементах.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества
2. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР, освоивших основную программу дошкольного образования;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого.

Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательной организации;
- качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка Программы в ОУ	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам Программы			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в ОУ			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определении эффективности деятельности участников Программы	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменение деятельности наставляемого	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			
ИТОГО				

15 – 18 баллов – оптимальный уровень

9 – 14 баллов – допустимый уровень

0 – 8 баллов – недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников Программы и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри лица;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в ОУ.

