

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Излучинская общеобразовательная средняя школа № 2
с углубленным изучением отдельных предметов»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель

методического совета

Протокол № 01 от 29.08.2024г.

ПРИНЯТО

Председатель

педагогического совета

Протокол № 01 от 29.08.2024г.

Утверждаю

Директор

МБОУ Излучинская ОСШУИОП № 2

Т.Г. Африкян

Приказ № 374 от 30.08.2024г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**

**Наставничество как стратегический ресурс повышения
качества профессионального развития молодого педагога**

Автор:

Столповских Светлана Васильевна,
методист

**пгт Излучинск
2024г.**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Программа наставничества молодого специалиста «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» «Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального развития молодого педагога»
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ от 30.08.2024 № 374
Нормативно-правовая база	<p>- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020);</p> <p>- «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.</p> <p>- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ. - Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).</p> <p>- Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550.</p> <p>- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 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»;</p> <p>- Приказ Департамента образования и науки ХантыМансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» - Приказ АУ «Институт развития образования» от 19.04.2022 года №202-о «Об организации работы по</p>

	<p>сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа — Югры»;</p> <p>- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» - Приказ Департамента и молодежной политики ХМАО – Югры от 25.11.2019 г. № 1533 «Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника»</p>
<p>Цель</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне; - содействие профессиональному становлению, развитию и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, - адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в Учреждении; - сформировать эффективную систему наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь принятых педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; - обеспечить профессиональное становление, развитие и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество (в том числе молодые, вновь обеспечить успешное закрепление в МБОУ Излучинская ОСШУИОП № 2 молодого специалиста, вновь принятого учителя (наставляемых); - мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный витагенный опыт; - обеспечить оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества, - содействовать обеспечению непрерывного профессионального образования педагогов в различных формах повышения их квалификации.
<p>Основная идея</p>	<p>- Создание гибкой и мобильной целевой модели наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого, вновь прибывшего педагога сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.</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 участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности; - рост рейтинга молодых учителей, учителей наставников среди участников образовательных отношений.
Основные исполнители	Администрация МБОУ Излучинская ОСШУИОП № 2, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители методических объединений учителей-предметников и классных руководителей.
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.
Этапы реализации программы	<p>1 этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества: первая неделя учебного года</p> <p>2 этап. Формирование базы наставляемых: вторая неделя учебного года</p> <p>3 этап. Формирование базы наставников: вторая неделя учебного года</p> <p>4 этап. Отбор и обучение наставников: в течение сентября</p> <p>5 этап. Формирование наставнических пар / групп: в течение сентября</p> <p>6 этап. Организация работы наставнических пар/групп: в течение учебного года</p> <p>7 этап. Завершение наставничества: май каждого учебного года</p>
Механизм реализации	<ul style="list-style-type: none"> – планирование деятельности по реализации программы наставничества в организации; – организацию системы наставничества с учетом выбранных типов наставничества; – подбор и обеспечение необходимого персонала; – психолого-педагогическое сопровождение участников.
Ожидаемые результаты для участников программы	– адаптация начинающих педагогов в учреждении и закрепление молодых специалистов в школе;

	<ul style="list-style-type: none"> – сформированность практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; – повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии; – обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; – совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся; – использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
<p>Планируемые результаты реализации целевой модели наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> – измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; – улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства; – практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению; – измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

**ОПИСАНИЕ МОДЕЛИ
С АНАЛИЗОМ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

№ п/п	Описание практики	Комментарий по заполнению
1.	Название реализуемой практики	Программа наставничества молодого специалиста «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» «Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального развития молодого педагога»
2.	Целевая аудитория	Молодые специалисты
3.	Решаемые проблемы Причина, по которой было принято решение о реализации практики	– адаптация начинающих педагогов в учреждении и закрепление молодых специалистов в школе. Создание гибкой и мобильной целевой модели наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого, вновь прибывшего педагога сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
4.	Предмет наставничества	– сформированность практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; – повышение профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии; – обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; – совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся; – использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
5.	Описание практики/ «дорожная карта» внедрения	1. Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации. 2. Формирование банка наставляемых. 3. Формирование банка наставников. 4. Отбор и обучение. 5. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп. 6. Завершение персонализированных планов наставничества. 7. Информационная поддержка системы наставничества. https://shkola2izluchinsk-r86.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/145/2803/Dorozhnaya_karta_realizatsiya_Polozheniya_o_sisteme_nastavnichestva.pdf
6.	Внутренние локальные нормативные документы	– Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (Приказ от 22.03.2022 № 176); – Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ Излучинская ОСШУИОП № 2; – Программа целевой модели наставничества (Приказ от 31.08.2022 № 451); – Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ

	<p>Материалы, подтверждающие положительную динамику развития наставляемого, и др.</p>	<p>Излучинская ОСШУИОП № 2 (Приказ от 22.03.2022 № 176); – Приказы «Об организации наставничества» (от 01.09.2024 № 398; от 30.08.2024 № 379); – Приказы «О назначении куратора по реализации персонализированных программ наставничества» (от 01.09.2023 № 399; от 02.09.2024 № 403); – Персонализированные планы наставничества. https://shkola2izluchinsk-r86.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogami-sotrudnikam/metodicheskaya-i-innovatsionnaya-rabota/</p> <p>Аналитическая справка «Итоги мониторинга реализации программы наставничества» https://shkola2izluchinsk-r86.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogami-sotrudnikam/metodicheskaya-i-innovatsionnaya-rabota/dokumenty-10_956.html</p> <p>Анкеты наставников и наставляемых, отчёты наставников https://shkola2izluchinsk-r86.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/145/2803/Dorozhnaya_karta_realizatsiya_Polozheniya_o_sisteme_nastavnichestva.pdf</p>
7.	<p>Количественные и качественные показатели</p>	<p>Количественные и качественные показатели, достигнутые в результате реализации практики (в относительном и абсолютном формате, «план - факт», «было - стало»). Экономический эффект от реализации практики наставничества очевиден: уменьшилась текучка педагогических кадров. Напротив, имидж Учреждения повысился: в 2021/2022 учебном году в Учреждении работал один молодой специалист, учитель начальных классов. В 2022/2023 учебном году прибыла учитель биологии, в 2023/2024 учебном году – учитель музыки, с 01.10.2024 в Учреждение устроилась учитель труда. Таким образом, в 2024/2025 учебном году работают 4 молодых специалиста. https://shkola2izluchinsk-r86.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogami-sotrudnikam/metodicheskaya-i-innovatsionnaya-rabota/</p>
8.	<p>Результативность модели / практики</p>	<p>Степень достижения запланированного результата</p> <ul style="list-style-type: none"> • успешная адаптация молодого педагога в учреждении – 100%; • активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания – 66%; • повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии – 100%; • обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания – 100%; • совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся – 100%; • использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий – 100%;

		<ul style="list-style-type: none"> • формирование у начинающих педагогов умения проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу – 100%; • создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров – 100%.
9.	Использованные ресурсы	<p>Информационная поддержка: размещение информационных материалов на официальном сайте Учреждения в сети интернет;</p> <ul style="list-style-type: none"> • подготовка локальных нормативных актов, сопровождающих процесс наставничества; • разработка персонализированных планов наставнической деятельности; • оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных планов наставничества; • цифровая информационно-коммуникационная среда наставничества; • изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества; • координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью; • осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности. <p>Методическая литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Барыбина И.А. Организация наставничества в школе / И.А. Барыбина // Школа – 2012. – №7. – С. 16-24. 2. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. – 2-е издание, доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с. 3. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях [электронный ресурс]: методич.рекоменд. / сост. Ю.Г. Маковецкая, Н.В. Грачёва, В.И.Серикова. – Челябинск: ЧИППКРО, 2021. 4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. 5. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном, общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544 н //Вестник образования России.- 2014- № 2.- С.10-35; Официальные документы в образовании.- 2014.- № 4.- С.22-49 6. Синяк Е.А. Модель организации работы с молодыми специалистами. [электронный ресурс]- http://www.it-

		<p>n.ru/attachment.as/</p> <p>Люди: <i>директор;</i> <i>куратор</i> реализации персонализированных планов наставничества; <i>руководители методических объединений</i> учителей-предметников и классных руководителей; <i>наставники – педагоги</i>, которые:</p> <ul style="list-style-type: none"> • имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; • демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами; <p><i>педагог-психолог</i>, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.</p> <p>Площади: для проведения индивидуальных и групповых встреч наставников и наставляемых выделен кабинет Точки Роста по отдельному графику, учебные кабинеты по предметам, методический кабинет, библиотека; для размещения информации по наставничеству педагогических работников созданы чаты наставников-наставляемых в социальных сетях; широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi; другие материально-технические ресурсы.</p> <p>Оргтехника, расходные материалы: оборудованные рабочие места учителя, включающие персональный компьютер, принтер, медиапроектор, интерактивная доска, маркеры, канцелярские товары, офисная бумага.</p> <p>Стимулирование реализации системы наставничества: <i>Материальное (денежное) стимулирование</i> согласно локальным нормативным актам в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности. <i>Нематериальные способы стимулирования</i> предполагают 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: – 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, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.</p>
10.	Условия для реализации практики наставничества	Договор № 182/20/у от 26.10.2020 между Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Нижевартовский государственный университет» и муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Излучинская общеобразовательная средняя школа № 2 с углублённым изучением отдельных предметов»
11.	Возможность тиражирования практики	Практика внедрения модели наставничества доступна для тиражирования как на территории муниципального образования и региона, так и повсеместно в любом образовательном учреждении России. Информация размещена на официальном сайте Учреждения в сети интернет https://shkola2izluchinsk-r86.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogami-sotrudnikam/metodicheskaya-i-innovatsionnaya-rabota/
12.	Время, в течение которого практика наставничества реализуется	3 учебных года (510 дней)
13.	Зрелость практики	3) стабилизация – практика используется в регулярной деятельности более 6 месяцев
<u>04.10.2024г.</u> (дата)		
<u>Методист</u> (должность участника Конкурса)	_____ (подпись)	<u>Столповских С.В.</u> (фамилия, имя, отчество участника Конкурса)
<u>04.10.2024г.</u> (дата)		
<u>Директор</u> (должность руководителя организации)	_____ (подпись)	<u>Африкян Т.Г.</u> (фамилия, имя, отчество руководителя организации)

Пояснительная записка

Программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Излучинская общеобразовательная средняя школа № 2 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее – МБОУ Излучинская ОСШУИОП № 2) «Учитель-учитель» 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» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Нормативной базой программы являются также следующие федеральные и региональные документы:

- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»;

- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

- Приказ Автономного Учреждения «Институт развития образования» от 19.04.2022 года № 202-О «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа — Югры»;

- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

- Приказ Департамента и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.11.2019 г. № 1533 «Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника».

Актуальность программы

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена адаптацией вновь принятого работника. Программа предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления.

Цели программы:

- создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;
- содействие профессиональному становлению, развитию и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество,
- адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в Учреждении;
- сформировать эффективную систему наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь принятых педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде;
- обеспечить профессиональное становление, развитие и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество (в том числе молодые, вновь обеспечить успешное закрепление в МБОУ Излучинская ОСШУИОП № 2 молодого специалиста, вновь принятого учителя (наставляемых);
- мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный витагенный опыт;
- обеспечить оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества,
- содействовать обеспечению непрерывного профессионального образования педагогов в различных формах повышения их квалификации.

Задачи:

- оказать помощь в профессиональной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- сформировать потребность наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности с целью совершенствования результативности учебно-воспитательного процесса;
- развивать интерес наставляемого лица к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать наставляемое лицо на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

– способствовать повышению мотивации наставляемого лица к дальнейшему профессиональному развитию.

– ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

В целом, работа педагога-наставника регламентирована ФГОСами, внутриорганизационными регламентами, но цель едина – содействие воспитаннику в обретении новых качеств, более тщетной подготовке эксперта и саморазвитии. Именно система наставничества в системе образования содействует развитию инноваций и решению существующих проблем.

Реализация персонализированной программы наставничества

Срок реализации Программы 1 год.

Форма наставничества:

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Направления реализуемых персонализированных программ наставничества:

- ✓ сопровождение молодого педагога;
- ✓ преодоление профессиональных затруднений педагога;
- ✓ сопровождение педагога в конкурсном движении;
- ✓ сопровождение педагога в процессе аттестации;
- ✓ сопровождение педагога по итогам аттестации;
- ✓ сопровождение педагога при переходе на новую должность;
- ✓ сопровождение педагога при переходе на новое место работы.

Кто привлекается в качестве наставника:

сотрудник своей образовательной организации.

Виды наставничества: *Ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем:

- индивидуальное консультирование;
- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, и др.).

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- взаимопонимание;

– искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

Результат

✓ высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;

✓ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

✓ рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

✓ качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);

✓ сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

✓ рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1 этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества:

✓ обеспечение нормативно-правового оформления программы;

✓ информирование коллектива и молодых специалистов о подготовке программы;

✓ сбор предварительных запросов педагогов, молодых специалистов;

✓ формирование команды единомышленников во главе с куратором;

✓ определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;

✓ определение заинтересованных в наставничестве внешних аудиторий в зависимости от выбранной формы наставничества, информирование внешних аудиторий через центральные медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

Приложение 1

Анкета для выявления запросов молодых специалистов.
Анкета для выявления компетенции наставника-педагога.

2 этап. Формирование базы наставляемых:

- ✓ информирование педагогов, молодых специалистов о возможностях и целях программы наставничества;
- ✓ организация сбора данных о наставляемых, в том числе сбор запросов наставляемых к программе;
- ✓ включение собранных данных в систему мониторинга и оценки эффективности реализации программы.

Приложение 2

Таблица «База наставников»
Таблица «База наставляемых»

3 этап. Формирование базы наставников:

- ✓ информирование педагогов и молодых специалистов о внедрении программы наставничества;
- ✓ сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и администрации школы;
- ✓ взаимодействие с целевыми внешними аудиториями на профильных мероприятиях с целью поиска потенциальных наставников;
- ✓ мотивация наставников.

Приложение 3

Информационная карта наставников

4 этап. Отбор и обучение наставников:

- ✓ разработка критериев отбора наставников под собранные запросы;
- ✓ организация отбора и обучения наставников;
- ✓ привлечение психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников;
- ✓ поиск ресурсов для организации обучения.

Приложение 4

Таблица «Самообразование по теме наставничества»

5 этап. Формирование наставнических пар / групп:

- ✓ разработка инструментов и организация встреч для формирования пар / групп;
- ✓ обеспечение психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару / группу, продолжение поиска наставника;
- ✓ привлечение психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар / групп.

Приложение 5

Ссылка на раздел на школьном сайте

«Приказы об организации наставничества»

<https://shkola2izluchinsk-r86.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/metodicheskaya-i-innovatsionnaya-rabota/>

6 этап. Организация работы наставнических пар/групп:

- ✓ выбор формата взаимодействия для каждой пары / группы;
- ✓ анализ сильных / слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;
- ✓ при необходимости предоставление наставникам методических рекомендаций / материалов по взаимодействию с наставляемым;
- ✓ организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации программы;
- ✓ сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния реализации программы наставничества на их показатели;
- ✓ разработка системы поощрения наставников;
- ✓ трансляция партнерам программы / медиа промежуточных результатов программы для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.

Приложение 6

Ссылка на раздел на школьном сайте

«Планы работы наставников»

<https://shkola2izluchinsk-r86.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/metodicheskaya-i-innovatsionnaya-rabota/>

7 этап. Завершение наставничества:

- ✓ организация сбора обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых;
- ✓ организация сбора обратной связи от наставляемых, наставников, куратора для мониторинга эффективности реализации программы наставничества;
- ✓ реализация системы поощрения наставников;
- ✓ организация праздничного события для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших практик;
- ✓ формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли;
- ✓ приглашение сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества;

✓ популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров.

Приложение 7

Таблицы «Участие наставляемых и их учащихся в мероприятиях различного уровня»

Аналитическая справка «Итоги мониторинга реализации программы наставничества»	https://shkola2izluchinsk-r86.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/metodicheskaya-i-innovatsionnaya-rabota
Отчёты наставников	

/