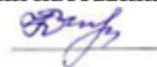


**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Бучальская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Ивана Павловича Потехина**

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Бучальской средней
общеобразовательной школы имени
Героя Советского Союза Ивана
Павловича Потехина
протокол № 3 от 29.03.2022г.

СОГЛАСОВАНО
Заместитель директора по УВР -
ведущий наставник

 Н.С.Попова

УТВЕРЖДЕНО
Приказом муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Бучальской средней общеобразовательной
школы имени Героя Советского Союза Ивана
Павловича Потехина от 29.03.2022г. № 11

Директор школы: И.Н.Буряк



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

с.Бучалки

2022- 2025 гг.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества МКОУ Бучальской СОШ имени Героя Советского Союза Ивана Павловича Потехина
Цель и задачи программы	<p>Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на школьном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и молодого педагога, максимально полно раскрыть потенциал личности наставляемого, способствующий непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Содействовать созданию в школе психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории2. Оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников школы, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников.3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя, повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений. Способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

	5.Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.
Целевые индикаторы и показатели программы	<ul style="list-style-type: none"> - Количество привлеченных педагогических работников в рамках сетевого взаимодействия - Количество педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации и профессиональную переподготовку, участвующих в корпоративных курсах повышения квалификации и самообразовании. - Наличие (количественные и качественные характеристики) связей профессионального взаимодействия. - Уровень декларируемого и фактического доверия в коллективе. - Уровень развития профессиональных компетенций: <ul style="list-style-type: none"> • Коммуникативных (взаимодействие с обучающимися, родителями, коллегами, навыки самопрезентации) • Психолого-педагогических (здоровьесбережение, мотивация, воспитание, анализ возрастных и индивидуальных особенностей) • Цифровых (использование ЦОР, создание авторских ЦОР, создание дидактических материалов с помощью ИКТ) • Методологических (анализ условий, целеполагание, педагогические технологии, формы организации деятельности, рефлексия деятельности). • Предметных (знание своего предмета, применение знаний из других предметных областей, формирование и оценка предметных и метапредметных результатов) • Я-навыков (самоанализ, саморазвитие, самооценка, саморефлексия)
Методы сбора и обработки информации	<p>В Программе используются общенаучные методы (анализ, синтез, наблюдение, сравнение, систематизация результатов);</p> <p>специальные методы (SWOT-анализ, определение жизненного цикла организации по Адизису);</p> <p>социологические исследования, анкетирование, социометрия профессионального взаимодействия.</p>

Сроки и этапы реализации программы	<p>Срок реализации – 3 года.</p> <p>Этапы реализации проекта:</p> <p>Первый этап (I полугодие 2022 года) - подготовительный. Проведение аналитической и диагностической работы; разработка и утверждение программ.</p> <p>Второй этап (2022 - 2023 учебный год) - внедренческий. Начало реализации программы.</p> <p>Третий этап (2023 - 2024 учебный год) - реализация программы, промежуточные итоги.</p> <p>Четвертый этап (2024 - 2025 учебный год) - реализация проекта, итоги.</p>
Основные мероприятия или проекты программы/перечень подпрограмм	<p>Подпрограммы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Наставничество в группе - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). Дефицит кадровых ресурсов. 2. Краткосрочное, или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. 3. 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. 4. Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. 5. 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 обмена опытом.
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> - построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов; - измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных

	<p>траекторий;</p> <ul style="list-style-type: none"> - рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях; - отсутствие конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения; - улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.
<p>Исполнители</p>	<p>Администрация, педагогический коллектив, наставники.</p> <p>Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности образовательного учреждения предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 (старший, наставник-специалист) – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого; ● куратор (ведущий наставник) – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. <p>Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы; ● формирование базы наставников.
<p>Порядок управления реализацией</p>	<p>Управление реализацией программы осуществляется директором.</p> <p>Ход работы над отдельными проектами курируют ведущий наставник, старший наставник и</p>

<p>программы</p>	<p>наставник - специалист в соответствии с функциональными и должностными обязанностями, отчет предоставляется на заседаниях Педагогического совета, ШМО. Мониторинг реализации программы развития – 1 раз в четверть. Форма представляемой исполнителями отчетности - аналитическая справка, публичный доклад, публикации. С целью устранения несоответствий, выявленных в ходе мониторинга, может проводиться корректировка программы.</p>
-------------------------	---

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества МКОУ Бучальской СОШ имени Героя Советского Союза Ивана Павловича Потехина разработана на основании:

- Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010;
- Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»;
- Приказом министерства образования Тульской области от 29.12.2021 №1727 «Об утверждении региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области»;
- Уставом МКОУ Бучальской СОШ имени Героя Советского Союза Ивана Павловича Потехина

и определяет порядок организации наставничества в образовательном учреждении.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой МКОУ Бучальской СОШ имени Героя Советского Союза Ивана Павловича Потехина, принята на заседании педагогического совета школы (протокол от 29.03.2022 г. №3), утверждена директором школы (приказ от 29.03.2022г. № 11).

1.3. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

- 1) принцип научности, предполагающий применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) принцип системности и стратегической целостности, предполагающий разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне школы;
- 3) принцип легитимности, подразумевающий соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 4) принцип обеспечения суверенных прав личности, предполагающий приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- 5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 6) принцип аксиологичности, подразумевающий формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- 7) принцип личной ответственности, предполагающий ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- 8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- 9) принцип равенства, признающий, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «учитель — учитель», «учитель-группа учителей».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества: измеримое улучшение показателей в образовательной и социокультурной сферах:

- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- отсутствие конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
- улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.

**II. Этапы реализации Программы наставничества
в МКОУ Бучальской СОШ имени Героя Советского Союза Ивана Павловича Потехина**

Этапы	Мероприятия	Результат
<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	<p>Протокол заседания Педагогического совета ОУ. Анализ наличной ситуации (характеристика контингента (приложение). Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение). Приказ «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» Пакет установочных документов. Программа наставничества</p>

<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1.Выявление конкретных проблем педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Работа внутри школы включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа сотрудников организаций-партнеров.</p>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя у наставников от предприятий/организаций, базу наставников из числа активных педагогов.</p>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>1.Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Приказ о назначении наставников. 3. Обучение наставников.</p>
<p>Формирование тандемов/групп</p>	<p>1.Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых. 2.Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>

<p>Запуск Программы наставничества</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
<p>Завершение Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников Программы наставничества об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии. 3. Популяризация эффективных практик 	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, Банк методических материалов, творческое сообщество школы</p>

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы наставничества предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения школы.

№	Мероприятия	Срок исполнения	Ответственные
1.	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета.	Март, 2022	Заместитель директора по УВР
2.	Размещение информации на сайте образовательного учреждения.	Апрель, 2022	Заместитель директора по УВР, ответственный за ведение сайта
3.	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами.	Апрель, 2022	Заместитель директора по УВР

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте МКОУ Бучальской СОШ имени Героя Советского Союза Ивана Павловича Потехина создана рубрика «Целевая модель наставничества».

На этапе завершения Программы предусмотрено итоговое событие: семинар «Программа наставничества образовательного учреждения: опыт и эффективные решения».

3.2. Исходя из образовательных потребностей школы, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «учитель-группа учителей», «учитель – учитель». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

Форма наставничества «учитель – учитель», «учитель- группа учителей»

Поддержка молодых специалистов – 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. Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя.

Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога;
- обеспечить наиболее комфортную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;

- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;
- способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника: эффективный способ самореализации; повышение квалификации; достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения.

Портреты 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 трех типов наставников.

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

Старший наставник, наставник-специалист - 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.

Учитывая результаты диагностики, основной вариант взаимодействия: «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель», «учитель- группа учителей»

№	Этапы реализации	Мероприятия	Ответственный	Сроки
1.	Представление программы наставничества «Учитель – учитель»	Педагогический совет.	Заместитель директора по УВР	Март 2022
2.	Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников	Заместитель директора по УВР	Март 2022
3.	Обучение наставников	Курсы повышения квалификации в ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО»	Директор	Март 2022
4.	Отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы,	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы	Ведущий наставник	Август 2022

	проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	наставляемых.		
5.	Формирование пар, групп	Встречи, обсуждения вопросов.	Наставники	Сентябрь 2022
6.	Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Реализация программы (прилагается) Проведение мастер – классов, открытых уроков.	Наставники, наставляемые	2022-2023 уч.г. 2023-2024 уч.г. 2024-2025 уч.г.
7.	Рефлексия реализации формы наставничества «Учитель – учитель».	Анализ эффективности реализации программы	Наставники, наставляемые	Май 2025 г.

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы наставничества

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник - наставляемый».

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательного учреждения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.3. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

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. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник - наставляемый;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы,
- удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	Дата начала	Дата окончания
Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
Количество педагогов подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»		
Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
Вклад организации в развитие региональной практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном уровне		

Примерный план реализации мероприятий программы наставничества на 2022 – 2023 учебный год

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Участники
1.	<ul style="list-style-type: none">- Заполнение информационной карты молодых педагогов.- Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка.- Требования к оформлению школьной документации.- Закрепление за молодыми специалистами наставников.- Определение темы по самообразованию.- Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование);- Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся;- Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.- Участие в национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации» в рамках Федерального проекта «Кадры для цифровой экономики». Онлайн доступ к цифровым образовательным ресурсам и сервисам на базе АНО ВО «Университет Иннополис» (изучение новых сервисов)	Август-сентябрь 2022	Директор, наставники	Наставляемые: Спирин С.И., Лехт О.И.

2.	<ul style="list-style-type: none"> - Организация работы наставников. - Торжественное чествование молодых специалистов на мероприятии «День учителя». - Составление плана работы молодого специалиста. Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года. - ШМО учителей – предметников. - Участие в национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации» в рамках Федерального проекта «Кадры для цифровой экономики». Онлайн доступ к цифровым образовательным ресурсам и сервисам на базе АНО ВО «Университет Иннополис» (изучение новых сервисов) 	Октябрь 2022	Директор, наставники	Педагогический коллектив
3.	<ul style="list-style-type: none"> - Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока. - Занятие: Работа с электронным журналом; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями обучающихся. -Занятие: Современный урок и его организация. - Мастер-класс: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе" (технология модерации) -Практикум: Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. 	Ноябрь 2022	Наставники	Наставляемые: Спирин С.И., Лехт О.И.
4.	<ul style="list-style-type: none"> - Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности. - Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; 	Декабрь 2022	Наставники	Педагогический коллектив

	<ul style="list-style-type: none"> - Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника. - Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога» - Участие в национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации» в рамках Федерального проекта «Кадры для цифровой экономики». Онлайн доступ к цифровым образовательным ресурсам и сервисам на базе АНО ВО «Университет Иннополис» (освоение новых сервисов) 			
5.	<ul style="list-style-type: none"> - Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся. - Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда. - Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания». - ШМО учителей – предметников. - Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов. 	Январь 2023	Наставники	Педагогический коллектив
6.	<ul style="list-style-type: none"> - Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам. - Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы. - Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. - Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока. - Мастер-класс: "Цифровые образовательные ресурсы, их использование в учебном процессе" 	Февраль 2023	Наставники	Педагогический коллектив

7.	<ul style="list-style-type: none"> - Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. - Решение кейсов. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). - Мастер-класс: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. - Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе». - ШМО учителей – предметников. - Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов. 	Март 2023	Наставники	Педагогический коллектив
8.	<ul style="list-style-type: none"> - Неделя молодого педагога. - Практическое занятие: «Введение в активные методы обучения». -Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования). - Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями. - Участие в национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации» в рамках Федерального проекта «Кадры для цифровой экономики». Онлайн доступ к цифровым образовательным ресурсам и сервисам на базе АНО ВО «Университет Иннополис» (освоение новых сервисов) 	Апрель 2023	Наставники	Педагогический коллектив
9.	<ul style="list-style-type: none"> - Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту. 	В течение года	Наставники	Наставляемые: Спирин С.И.,

	- Посещение и взаимопосещение уроков. Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами			Лехт О.И.
10.	-Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам	В течение года	Наставники	Наставляемые: Спирин С.И., Лехт О.И.
11.	-Знакомство с новинками методической литературы	ежемесячно	Наставники	Наставляемые: Спирин С.И., Лехт О.И.
12.	- Выступление молодого специалиста на ШМО учителей предметников. - Методическая выставка достижений учителя. - Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. -Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом - наставником. - Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.	Май 2023	Наставники	Педагогический коллектив

**РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА,
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 обучения.	2022/2023	
2.	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.	2022/2023	
3.	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.	2022/2023	
4.	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.	2022/2023	
5.	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.	2022/2023	