Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя школа №3

ПРИКАЗ

15.06.2020 № 110

Об утверждении решения
Педагогического совета

На основании распоряжения Губернатора Нижегородской области от 24.03.2020 №459-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования» (далее - Целевая модель наставничества), приказа министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 20.05.2020 №316-01-63-915/20 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования», приказов Управления образования администрации Володарского муниципального района от 29.05.2020 №149 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования», от 11.06.2020 «Об утверждении Плана мероприятий (дорожная карта) внедрения методологии (целевой модели) наставничества», на основании решения Педагогического совета от 15.06.2020, протокол № 11

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить План мероприятий (дорожная карта) внедрения методологии (целевой модели) наставничества в МАОУ СШ №3. Приложение 1 на 10 л.
2. Назначить наставником молодых педагогов, реализующим модель наставничества «учитель – учитель», Бердникову Е.Г., заместителя директора по УВР.
3. Утвердить положение о программе наставничества в МАОУ СШ №3. Приложение 2 на 13 л.
4. Утвердить программу «Школа наставничества молодого педагога». Приложение на 9 л.
5. Утвердить положение о «Школе наставничества молодого педагога» Приложение 4 на 4 л.
6. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор школы: Е.И. Балашова

Приложение 1
Утверждено приказом МАОУ СШ №3
от 15.06.2020 №110

План мероприятий (дорожная карта)
внедрения методологии (целевой модели) наставничества в МАОУ СШ №3

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат. Вид документа
1	2	3	4	5
I. Нормативное правовое регулирование внедрения методологии (целевой модели) наставничества				
1.1	Утверждение состава рабочей группы по внедрению целевой модели наставничества	Июнь, 2020	Балашова Е.И.	Приказ МАОУ СШ №3
1.2	Определение кураторов внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях (далее – кураторы внедрения ЦМН)	Июнь, 2020	Балашова Е.И.	Приказ МАОУ СШ №3
1.3	Разработка дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СШ №3	Июнь, 2020	Балашова Е.И.	Дорожная карта
1.4	Разработка положений о программе наставничества в МАОУ СШ №3	Июнь, 2020	Балашова Е.И.	Положение о программе наставничества
1.5	Разработка и утверждение распорядительных актов в МАОУ СШ №3, включающие: - сроки внедрения ЦМН в МАОУ СШ №3; - назначение ответственных за внедрение и реализацию ЦМН в МАОУ СШ №3 с описанием их обязанностей; - назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программ наставничества в МАОУ СШ №3;	Июнь, 2020	Балашова Е.И.	Приказы МАОУ СШ №3

	- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; - планируемые результаты внедрения ЦМН в образовательной организации; - утверждение положения о программе наставничества и дорожной карты внедрения ЦМН в образовательной организации.			
1.6	Заключение соглашений с организациями-партнерами по внедрению целевой модели наставничества	ежегодно	Балашова Е.И.	Соглашения о партнерстве
1.7	Разработка и утверждение системы мотивации наставников в соответствии с механизмами, предусмотренными пунктом 5 методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145	Август, 2020	Балашова Е.И.	Распорядительные акты
1.8	Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей.	ежегодно	Балашова Е.И.	Распорядительные акты
II. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества				
2.1	Информирование УО о внедрении целевой модели наставничества	Июнь, 2020	Балашова Е.И.	Информационное письмо

2.2	Проведение установочного методического онлайн семинара для участников внедрения целевой модели наставничества	Июнь 2020	Бердникова Е.Г.	Проведение онлайн семинара размещение материалов на сайте МАОУ СШ №3
2.3	Изучение и реализация методических рекомендаций по разработке программ наставничества в образовательных организациях, разработанных ГБОУ ДПО НИРО, ГБУДО ЦЭВДНО	Июль-август 2020	Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А.	Разработка программ наставничества ОО
2.4.	Разработка нормативных документов и программно-методических материалов для внедрения целевой модели наставничества на основе рекомендаций, разработанных ГБУДО ЦЭВД НО, ГБОУ ДПО НИРО	Июль-август 2020	Балашова Е.И. Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А.	Нормативные документы, программно-методические материалы
2.5.	Разработка раздела сайта МАОУ СШ №3 для информационного сопровождения деятельности по внедрению целевой модели наставничества. Наполнение сайта информацией.	Июль-август	Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А. Киселева О.П.	Раздел сайта МАОУ СШ №3
2.6	Разработка программы мониторинга реализации целевой модели наставничества на уровне МАОУ СШ №3	Август-сентябрь	Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А.	Программы мониторинга
2.7	Формирование информационных банков на уровне муниципалитета: — перечень партнерских организаций — база наставников — база программ наставничества — база кураторов внедрения модели наставничества	В течение всего периода реализации	Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А.	Информационные базы
2.8	Популяризация ЦМН через муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций – участников ЦМН	В течение всего периода реализации	Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А. Киселева О.П.	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией

III.Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий				
3.1	Обеспечение условий для обучения педагогических работников, наставников и кураторов по программам ДПО и программам ППМ, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	В соответствии со сроками реализации программ	Бердникова Е.Г.	Получение педагогическими работниками, наставниками и кураторами соответствующих документов
3.2	Организация участия в программах повышения профессионального мастерства педагогических работников, участвующих в реализации ЦМН	В течение всего срока реализации	Бердникова Е.Г.	Реализация программ
III.Внедрение целевой модели наставничества в МАОУ СШ №3 в 2020 г.				
4.1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Июль-август 2020	Балашова Е.И.	Нормативное обеспечение Распорядительная документация Программно-методическое обеспечение Материально-техническое обеспечение Организации – партнеры
4.2	Формирование базы наставляемых	Сентябрь Ежегодно	Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А.	База наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники
4.3	Формирование базы наставников для реализации ЦМН в 2020 – 2021 учебном году (отбор из числа потенциальных наставников в	Сентябрь Ежегодно	Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А.	Сформирована база наставников для участия в программах

	соответствии с формированным на текущий учебный год перечнем запросов)			наставничества в 2020 – 2021 учебном году, подходящая для конкретных программ и запросов наставляемых
4.4	Организация обучения наставников	В соответствии с графиком ГБОУ ДПО НИРО	Бердникова Е.Г.	Получение педагогическими работниками, наставниками и кураторами соответствующих документов
4.5	Формирование наставнических пар или групп	До 30 сентября ежегодно	Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А.	Сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программ
4.6	Организация работы наставнических пар или групп: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча-планирование; - совместная работа наставника и наставляемого (комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением обратной связи); - итоговая встреча.	В соответствии со школьными программами наставничества	Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А.	Реализация программ наставничества
4.7	Завершение наставничества: - подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии; - проведение открытого публичного мероприятия.	в соответствии со сроками реализации программ наставничества	Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А.	Фиксация результатов и организация комфортного выхода наставника и наставляемого из программы с перспективой

				продолжения цикла
IV. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов				
5.1	Участие в тематических мероприятиях муниципального, регионального уровня, направленных на популяризацию роли наставника с 2021 г.	В течение всего срока реализации	Балашова Е.И. Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А.	Комплекс тематических мероприятий
5.2	Обобщение актуального опыта наставничества на базе района в рамках семинаров, конкурсов, публикаций.	В течение всего срока реализации	Балашова Е.И. Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А.	Материалы обобщения опыта
V. Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества				
6.1	Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества	Сентябрь-декабрь ежегодно	Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А.	Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества
6.2	Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества	Сентябрь-декабрь	Балашова Е.И. Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А.	Получены данные о процессе и реализации программ наставничества от участников программ и иных причастных к программам лиц
6.3	Представление Мониторинга процесса реализации программ наставничества (в соответствии с материалами методических рекомендаций, утвержденных распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145): — Оценка качества реализации программ — наставничества;	В соответствии со сроками Министерства образования	Балашова Е.И. Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А.	Оформлены и обобщены материалы в соответствии с приложением 2 к методическим рекомендациям

	— Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества;			
VI. Координация и управление реализацией внедрения целевой модели наставничества				
7.1	Контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества: - контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; - контроль проведения программ наставничества.	2 раза в год	Балашова Е.И. Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А.	Предоставление контрольно-аналитических материалов лицам, ответственным за внедрение ЦМН в муниципалитете
7.3	Подготовка предложений по совершенствованию системы внедрения целевой модели наставничества на уровне образовательной организации	Декабрь	Балашова Е.И. Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А.	Информационное письмо
7.4	Разработка плана мероприятий реализации целевой модели наставничества на период с 2021 г. по 2024 г. на основе регионального плана	Ежегодно	Балашова Е.И. Бердникова Е.Г. Ватулина Н.А.	Разработан и утвержден план мероприятий

Приложение 2
Утверждено приказом МАОУ СШ №3
от 15.06.2020 №110

Положение о программе наставничества в МАОУ СШ №3

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение предназначено для реализации методологии (целевой модели) наставничества в МАОУ СШ №3 (далее образовательная организация) и регламентировано следующими нормативно-правовыми документами:

- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «О внедрении 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»,
- Распоряжение Губернатора Нижегородской области от 24.03.2020 №459-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования»,
- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 20.05.2020 №316-01-63-915/20 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования»;
- Приказ Управления образования администрации Володарского муниципального района от 29.05.2020 №149 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования»

1.2. Целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

1.3. Задачи наставничества:

- улучшение показателей образовательной организации, осуществляющая деятельность по общеобразовательным программам;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования образовательной траектории;
- создание психологической комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным, профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.4. К основным понятиям Положения относятся:

— *Наставничество* – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
— *Форма наставничества* – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
— *Программа наставничества* – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
— *Наставляемый* – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».
— *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.
— *Куратор* – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.
— *Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.
— *Методология наставничества* – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

II. Формы наставничества

2.1. Независимо от форм наставничества выделяют две основные роли: наставляемый и наставник.
2.2. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.
2.3. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.
2.4. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.
2.5. В зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик».
2.6. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

2.6.1 Целью формы наставничества «ученик – ученик» является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

2.6.2. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

2.6.3. Результатом правильной организации работы наставников будет

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные,
- культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе,
- общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

2.6.4. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

2.6.5. Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений,
- спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

2.6.6. Основными вариантами взаимодействия «ученик-ученик» могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий»,
- классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный»,
- психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка,
- совместная работа над проектом.

2.7. Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

2.7.4. Целью формы наставничества «учитель – учитель» 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 образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.7.5. Основные задачи 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 педагога 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 педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

2.7.6. Результатом правильной организации работы наставников будет 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.

2.7.7. Среди оцениваемых результатов:

— 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.

2.7.5 Основными вариантами могут быть:

— взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»,

— классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом

— необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

— взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог,

— испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

— взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

— взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

2.7.6. Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации, а также при участии в конкурсах, творческих мастерских, в школе молодого учителя, в серии семинаров, при разработке методического пособия др.

2.8. Форма наставничества «студент – ученик». Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

2.8.1. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

2.8.2. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

2.8.3. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное

развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

2.8.4. Среди оцениваемых результатов:

— повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

— количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;

— снижение числа социально и профессионально дезориентированнных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

— увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

— увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

2.8.5. Основными вариантами могут быть:

— взаимодействие «успевающий – неуспевающий»,

— классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;

— взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество; взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;

— взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность; взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

2.9. Форма наставничества «работодатель-ученик». Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

2.9.1. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

2.9.2. Среди основных задач деятельности наставника-профессионала в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

2.9.3. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

2.9.4. Среди оцениваемых результатов:

— повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;

— численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
— увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
— численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
— увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
— увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;
— численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

2.9.5. Основными вариантами могут быть:
— взаимодействие «активный профессионал равнодушный потребитель», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
— взаимодействие «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
— взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

2.9.6. Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное, студенческое и предпринимательское сообщества.

3. Этапы реализации программы наставничества

3.1 Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

3.2. Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

3.2.1. Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

3.2.2. Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагог-психолог.

3.3. Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

3.3.1. Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи: получить поддержку концепции наставничества внутри и вне

организации; собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.
3.3.2.Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).
3.3. Этап 2. Формирование базы наставляемых.
3.3.1. Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.
3.3.2. Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных.
3.3.3. Для сбора данных по наставляемым используется интервью с родителями и классными руководителями, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и др.
3.3.4. Результатом этапа является сформированная база наставляемых перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники следующем этапе.
4.5. Этап 3. Формирование базы наставников.
4.5.1. Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.
4.5.2. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

4.5.3. Работа с внешним контуром включает действия по формированию базы наставников из числа:

- выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater, а также выпускников иных образовательных организаций, изъявляющих желание принять участие в программе;
- сотрудников региональных предприятий, заинтересованных подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- сотрудников некоммерческих организаций и участников муниципальных, региональных социальных проектов, возможно, с уже имеющимся опытом участия программах наставничества; представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.

4.6. Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательной организации.
4.7. Этап 4. Отбор и обучение наставников. Основные задачи данного этапа – выявление
в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми.
4.7.1. Для отбора наставников необходимо:

- разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу отобранных наставников.

4.7.2.Документы для отбора:

- Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения (сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об

особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч),

— Вторым этапом отбора выступает собеседование. В том случае, если наставляемым выступает обучающийся до 14 лет (младший подростковый возраст), имеющий психологические трудности, собеседование проводится куратором программы наставничества совместно со штатным психологом. Последнему необходимо в свободной, но письменной форме подтвердить, что наставник способен выполнять задачи, предусматриваемые целевой моделью наставничества, готов к коммуникации с обучающимся, соответствует ведущему принципу «не навреди» и не нанесет возможный урон психике и здоровью обучающегося.

— Психологу и/или куратору необходимо заранее подготовить перечень вопросов, которые будут заданы претенденту. В них обязательно запрашивается: личная информация (в том числе образование, опыт работы, достижения); личные качества (в том числе сильные и слабые стороны, хобби, увлечения); ожидания от участия в программе наставничества; мотивация на участие в программе наставничества; психологическая готовность к роли наставника.

4.8. Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать.

4.9. Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

4.10. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои личные цели, скорректировать ожидания от участия в программе наставничества и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и своевременного решения возможных разногласий. Первичное обучение наставников всех форм ведется по одинаковой схеме из трех частей.

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.
2. Обучение эффективным коммуникациям.
3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

4.11. Если обучение проводится куратором в формате четырех встреч, то вторая часть разбивается на две. Если обучение проводится в формате двухдневного интенсива, то первая часть разбирается в первый день, вторая –во второй.

4.12. Для освоения последовательности основных действий в течение программы наставничества куратору необходимо предварительно разобрать наставником схему встреч.

4.13. Во время обучения наставник в формате ролевой игры с куратором или с другими наставниками, проходящими обучение, проводит встречи, посвященные:

— знакомству;
— планированию будущей работы;
— решению конкретной задачи;
— решению внезапно возникшей проблемы;
— решению ситуации организационного нарушения;
— завершению программы наставничества.

4.14 Основная работа наставника происходит в течение последовательных встреч с наставляемым после определения четких целей и задач, достижение решение которых запланированы к концу программы наставничества. Куратор во время обучения может предложить наставникам различные формы работ с наставляемыми.

1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность. Примеры: беседа на тему важности эмоционального интеллекта, обсуждение проблем с одноклассниками, профессиональная консультация, работа над совместным проектом по предмету.

2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого. Примеры: проведение экскурсии на предприятие (в музей, офис); оказание помощи в выборе направлений дополнительного образования – заполнение таблиц «Сильные и слабые стороны», «Мои мечты и цели», совместный мониторинг дистанционных курсов; приглашение на совместные занятия – поход в спортзал, на тренировку, репетицию.

3. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого. Примеры: обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого – концерта,

выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в олимпиаде, конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии.
4. Помощь в самоорганизации. Примеры: помощь в составлении плана достижения поставленных целей; составление программы саморазвития; мотивационные встречи и напоминания; совместные соревнования «Брось себе вызов»; борьба с вредными привычками.
5. Групповые формы работы. Примеры: организация конкурсов, концертов, соревнований, хакатонов для команд; организация образовательных тренингов и интенсивов; коллективное приглашение на мероприятия для появления новых знакомств и контактов; ролевые и педагогические игры; групповая работа над проектом; волонтерская или благотворительная деятельность и т. д.
6. Помощь в профессиональном становлении наставляемого. Примеры: совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых лекций, семинаров; методические советы; совместный выбор и анализ литературы; работа на предприятии или в лаборатории (в некоторых формах); совместное создание продукта или курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства и т. д.
4.15. Вторичное обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества (встреча-знакомство и встреча «решение пробной задачи») и возникнут вопросы по наставнической деятельности.
4.15.1. Обучение поможет наставнику осознать проблему (при ее наличии) и выбрать правильную стратегию ее решения.
4.15.2. Наставников следует обучить прежде всего двум стилям взаимоотношений с наставляемым – развивающему и инструментальному: развивающий стиль фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого; инструментальный стиль концентрируется на целенаправленной деятельности; развитию межличностных взаимоотношений наставника наставляемого уделяется второстепенное значение.
4.16. Результатом реализации 4-го этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.
4.17. Этап 5. Формирование пар «наставник – обучаемый (наставляемый)», групп «наставник – наставляемые». Основная задача этапа – сформировать пары «наставник –
наставляемый» или группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.
4.17.1. Основные критерии:

- — профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- — у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

4.17.2. Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.
4.18. Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества. Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.
4.18.1. Работа в каждой паре или группе включает:

- — встречу-знакомство;
- — пробную рабочую встречу;
- — встречу-планирование;
- — комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм;
- — обратной связи;
- — итоговую встречу.

4.18.2. Результатом 6-го этапа: стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.
4.19. Этап 7. Завершение программы наставничества в образовательной организации.
4.19.1 Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

4.19.2 Этап предназначен для фиксации результатов и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

V.О завершении наставничества

5.1 . В программе наставничества предусматриваются два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

- — запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т. д.);
- — незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т. п.).

5.2. Куратор организует заблаговременное предупреждение наставляемого о завершении взаимодействия.

5.2.1. В случае незапланированного завершения взаимоотношений, независимо от причины незапланированного завершения куратор программы должен провести беседу с наставником, включающую:

- — обсуждение чувств наставника относительно завершения
- — взаимодействия с наставляемым;
- — обсуждение причин завершения;
- — обсуждение положительного опыта участия в программе наставничества;
- — обсуждение процедуры заблаговременного уведомления наставляемого и его родителей об ожидаемом завершении взаимоотношений, чтобы было достаточно времени на подготовку;
- — обзор правил взаимодействия наставника и наставляемого после завершения отношений;
- — планирование последнего взаимодействия (последней встречи) наставника и наставляемого (при необходимости);
- — обсуждение ситуаций, при которых наставляемый может обратиться к наставнику после завершения взаимодействия.

5.2.2. Аналогичную беседу куратор проводит с наставляемым, обеспечивает возможность наставнику и наставляемому попрощаться друг с другом в здоровом, уважительном и утверждающем ключе.

5.2.3. Если наставляемому планируется назначить нового наставника, то нужно обсудить это с наставляемым. Куратор помогает ему понять о возможных ошибках во взаимоотношениях с предыдущим наставником, предлагает обсудить способы, позволяющие избежать их в будущем.

5.2.4. Если наставнические отношения прекращаются не из-за личного конфликта (например, изменился режим работы наставника), необходимо донести это до наставляемого, рассказать о реальных причинах и помочь пережить чувства, связанные с прекращением отношений в рамках программы наставничества.

5.2.5. Затем куратор организует встречу наставляемого с его новым наставником.

5.2.6. Если наставляемый имел значительные проблемы с предыдущими наставниками, целесообразно будет установить в новых взаимоотношениях испытательный срок, в течение которого куратор обязательно присутствует на встречах и собирает обратную связь от обоих участников.

VI. Подведение итогов программы наставничества

6.1. Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации.

6.2. Задачи такой встречи:

- — провести групповую рефлексию,
- — обменяться опытом,
- — вдохновить участников успехами друг друга,

— обсудить (по возможности) возникшие проблемы.

6.3. Публичное подведение итогов и популяризация практик реализуется через проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля).

6.3.1. Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование с награждением конкретных пар или команд и наставников.

6.3.2. В жюри финального мероприятия входят: организаторы и все участвующие наставники программы, представители предприятий и организаций района, представители родительского комитета, педагоги и администрация образовательных организаций района, администрация муниципалитета.

6.3.3. По результатам голосования жюри, а также представленных достижений выбираются лучшие проекты и лучшие наставники, получающие отдельные награды и поощрения.

6.4. Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательной организации, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

Приложение 3
к приказу МАОУ СШ №3
от 15.06.2020 №110

ПРИНЯТО
на заседании
Педагогического совета
Протокол от 15 июня 2020
2022 года № 11

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАОУ СШ №3
от 15.06.2020 №110

Программа

«Школа наставничества молодого педагога»

р.п. Ильиногорск, 2020

Паспорт программы «Школа наставничества молодого педагога»

1.	Полное наименование Программы	«Школа наставничества молодого педагога»
2.	Основания для разработки Программы	Основанием для разработки Программы являются следующие документы: — Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; — Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждённая Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.12.2019); — Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; — Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16); — Государственная программа «Развитие образования Нижегородской области», утвержденная Постановлением Правительства Нижегородской области от 30.04.2014 № 301 (ред. от 27.07.2021); — Программа развития МАОУ СШ №3
3.	Сроки и этапы реализации Программы	Срок реализации Программы: 2020-2025 годы. Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов. 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества. 2. Формирование базы наставляемых. 3. Формирование базы наставников. 4. Отбор и обучение наставников. 5. Формирование наставнических пар или групп. 6. Организация работы наставнических пар или групп. 7. Завершение наставничества.
4.	Цель реализации Программы	Цель: создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации для становления профессиональной деятельности молодого педагога, планомерного раскрытия индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога и оказание помощи в его профессиональной адаптации.
5.	Задачи Программы	Задачи: - способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной

		деятельности; - развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; - ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; - прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
6.	Основные направления работы	– Профессиональная и социально-бытовая адаптация; – Организация профессиональной коммуникации; – Мотивация к самообразованию молодых педагогов; – Выявление ведущих потребностей и психолого-педагогических затруднений молодых педагогов.
7.	Ожидаемые результаты	Результатом правильной организации работы наставников будет - 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. - положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. - Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.
8.	Основные показатели эффективности работы с молодыми педагогами	Основные показатели эффективности работы с молодыми педагогами: – 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, участие в конкурсах, олимпиадах.

9.	Финансовое обеспечение	Осуществляется за счет местного бюджета

Актуальность

Современной школе нужен профессиональный компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Для решения данных проблем в нашей школе создана «Школа наставничества молодого педагога», целью программы которой является: создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации для становления профессиональной деятельности молодого педагога, планомерного раскрытия индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога и оказание помощи в его профессиональной адаптации.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

Сроки и этапы реализации Программы

Срок реализации Программы: 2020-2025 годы.

Этапы реализации программы

Реализация программы наставничества в МАОУ СШ №3 включает семь основных этапов.

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

Описание этапов

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри организации
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

На этом этапе формируется мотивированная команда, возглавляет команду заместитель директора по УВР, члены команды в полной мере разделяют ценности и понимают цели наставничества. Образовательные запросы от потенциальных наставляемых - педагогов позволяют составить план работы и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.).

2. Формирование базы наставляемых

Задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.

Работа на этапе сфокусирована на взаимодействии с коллективом.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Каналы получения данных: интервью с педагогами, методики определения самооценки, уровня развития метанавыков и другие.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

3. Формирование базы наставников.

Задача этапа - поиск потенциальных наставников из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта, в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

Работа состоит из двух блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах;
- взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах;
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (личный рост, развитие собственных гибких навыков).

Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется возможность участия в программе наставничества и профиль наставника по критериям: профессиональные компетенции, ресурс времени и др.

Кандидатуры наставников обсуждаются и принимаются на заседании педагогического совета.

Результатом этапа является формирование базы наставников.

4. Отбор и обучение наставников

Осуществляется куратором программы. В процессе обучения (1 – 2 встречи) куратор проекта вместе с педагогом наставником формирует стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.

5. Формирование пар "наставник - наставляемый", групп "наставник - наставляемые".

Задача этапа - сформировать пары "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых.

Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.

6. Организация хода реализации программы наставничества

Задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает:

- встречу-знакомство;

- встречу-планирование, на которой формулируются конкретные цели развития с указанием отрезков времени: от краткосрочных (1 – 2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ, до долгосрочных (1 – 3 года), например широкие профессиональные задачи: участие в конкурсах, переподготовка, повышение квалификационной категории;

- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, в ходе которых происходит постепенная корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого. Обязательна оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

- итоговую встречу, на которой проводится оценка полученной степени компетентности наставляемого.

7. Завершение программы наставничества

Задачи этапа - подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Опыт реализации программы может быть представлен на сайте образовательной организации.

Участники реализации программы

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 педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

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

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

Наставляемый.

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

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- 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.
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.
- Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

План реализации программных мероприятий «Школы наставничества молодого педагога»

№ п/п	Содержание	Формы работы	Наименование мероприятий	Сроки реализации	Ответственные
Этап I. «Адаптация в профессии» (1-ый год)					
1.	Мониторинг уровня профессиональных затруднений молодого педагога.	Семинар-практикум	Организация работы «Школы молодого учителя». «Индивидуальный маршрут, как способ преодоления профессиональных затруднений».	Сентябрь	Заместитель директора по УВР
2.	Нормативно – правовое обеспечение (документация).	Семинар-практикум	Нормативно-правовая документация системы образования: ФЗ, ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО, Сан ПиН. Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года в рамках ФГОС-2021. Составление рабочих программ, технологических карт урока	Сентябрь Октябрь	Заместитель директора по УВР Учителя-наставники
3.	Современный урок. Требования к организации	Семинар-практикум	Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество образования Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по	Ноябрь Январь	Заместитель директора по УВР

			основной дидактической задаче. Соответствие методов обучения формам организации уроков.		
4.	Планирование и проведение урока.	Постояннодействующий интерактивный семинар	«Внедрение современных образовательных технологий на уроках и во внеурочное время»»	Декабрь Февраль Апрель	Заместитель директора по УВР Учитель-наставник
5.	Мотивация учащегося к учебной деятельности.	Проблемный семинар	«Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций	Март	Заместитель директора по УВР Педагог-психолог
6.	Воспитательная деятельность. Деятельность классного руководителя.	Педагогическая мастерская	Система работы классного руководителя	Апрель	Заместитель директора по УВР
Этап II. «Творческий поиск» (2-ой год)					
1.	Посещение урока (занятия) наставника.	Учебное занятие	Анализ современного урока в контексте обновленных ФГОС.	Октябрь	Заместитель директора по УВР Учитель-наставник
2.	Проектная работа на уроках и во внеурочное время.	Мастер-класс	Формирование проектных компетенций обучающихся, как одно из требований, предъявляемых к современной системе образования.	Ноябрь	Заместитель директора по УВР Учитель-наставник

3.	Использование современных образовательных технологий в т.ч. современных цифровых технологий.	Практико-ориентированный семинар	Возможности современных технологий в формировании ключевых компетенций обучающихся.	Декабрь	Заместитель директора по УВР
4.	Посещение уроков (занятия) молодого педагога.	Учебное занятие	Самоанализ урока в контексте обновленных ФГОС. Технологическая карта урока.	Февраль	Заместитель директора по УВР
5.	Формы и методы работы с родителями.	Педагогическая мастерская	«Современные формы и методы работы с родителями в школе»	Март	Заместитель директора по УВР
6.	Психологические проблемы молодого учителя и пути их преодоления.	Психологический тренинг	Анализ причин конфликтных ситуаций	Апрель	Заместитель директора по УВР Педагог-психолог
7.	Трансляция опыта	Педсовет, УМК, РМО	Педагогический опыт: поиск, опыт, находки	Май	Заместитель директора по УВР, учителя-наставники
Этап II. «Индивидуализация профессиональной деятельности»					
1.	Открытый урок молодого учителя.	Учебное занятие	Самоанализ урока.	Октябрь Ноябрь Январь Март	Заместитель директора по УВР Учителя-наставники
2.	Формирование портфолио, в т.ч. электронного	Презентация портфолио	Портфолио, как средство мотивации	Январь	Заместитель директора по УВР

			профессионального роста молодого педагога.		
3.	Привлечение молодых учителей к ежегодному конкурсу профессионального мастерства «ПРОФИ» в номинации «Дебют»	Семинар-практикум	«Мастер-класс, как способ повышения профессионального мастерства и трансляции собственного опыта»	Ноябрь-март	Заместитель директора по УВР
4.	Участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства. Выпуск публиккаций.	Консультации	«Конкурсы профессионального мастерства». «Публикации, как форма трансляции собственного опыта»	Ноябрь-март	Заместитель директора по УВР Учителя-наставники
5.	Участие учащихся молодых педагогов в олимпиадах, творческих конкурсах, научно-практических конференциях	Консультации	«Проектирование исследовательских и учебных проектов как средство формирования и развития проектных компетентностей обучающихся» «Творческие конкурсы как средство развития креативных способностей одаренных и способных детей» Участие детей с ОВЗ в	В течение года	Заместитель директора по УВР Учителя-наставники

			творческих конкурсах		
6.	Подведение итогов работы «Школы наставничества молодого педагога»	Семинар-презентация	«Реализация индивидуального образовательного маршрута молодого педагога: от теории к практике»	Апрель	Заместитель директора по УВР Учителя-наставники

Мониторинг реализации программы
«Школа наставничества молодого педагога»

Программа «Школа наставничества молодого педагога» будет считаться успешно реализованной, если она обеспечит достижение поставленных цели и задач.

С целью обеспечения эффективной реализации Программы развития и повышения результативности основных мероприятий в части достижения запланированных целевых показателей планируется осуществлять мониторинг реализации Программы (далее – мониторинг).

Основными задачами мониторинга являются:

- формирование системы непрерывного наблюдения и контроля за ходом реализации Программы;
- формирование, обобщение и систематизация информации о процессах планирования и реализации, а также о плановых и фактических результатах реализации Программы;
- обеспечение принятия обоснованных управленческих решений ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками Программы;

Основными принципами мониторинга Программы развития являются:

- строгая периодичность формирования, представления и анализа отчётности;
- обязательная персональная ответственность за формирование отчётности;
- обоснованность, законность и регулярность формирования и обновления данныхв системе отчётности;
- информативность и наглядность системы отчётности;
- иерархичность системы отчётности с распределением ответственности между ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками районных проектов;
- эффективность системы мониторинга для целей снижения трудозатрат и рисковискажения информации.

Субъекты мониторинга: ответственный за реализацию Программы.

Объектами мониторинга являются основные мероприятия и результаты реализации Программы.

Предметом мониторинга является деятельность ответственных исполнителей, соисполнителей и участников Программы.

Периодичность проведения мониторинга: 1 раза в год (май).

Процедура проведения мониторинга: в мае анализируется информация об условиях, процессах и результатах работы с молодыми педагогами; составляется

аналитический отчёт о работе по развитию профессиональных компетенций молодых педагогов.

Основные показатели эффективности работы с молодыми педагогами:

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, участие в конкурсах, олимпиадах.

Приложение 4
к приказу МАОУ СШ №3
от 15.06.2020 №110

ПРИНЯТО
на заседании
Педагогического совета
Протокол от 15 июня
2020 года № 11

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАОУ СШ
№3
от 15.06.2020 №110

Положение о «Школе наставничество молодого педагога»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет нормативно-правовые и содержательно-деятельностные основы функционирования программы «Школа наставничества молодого педагога (далее – ШНМП) в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней школы №3 (далее - МАОУ СШ №3).

1.2 ШНМП создается в рамках реализации мероприятий регионального проекта «Учитель будущего», что обеспечивает достижение целей, показателей результатов федерального проекта входящего в состав национального проекта «Образование».

1.3. Содержание работы ШНМП регламентируется Законом РФ «Об образовании, нормативными документами Министерства просвещения РФ, нормативно-правовыми актами Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, нормативно-правовыми актами Володарского муниципального района, настоящим Положением.

1.4. Положение о ШНМП утверждается приказом МАОУ СШ №3 р.п. Ильиногорск Володарского муниципального района Нижегородской области.

2. Цели и задачи

2.1. ШНМП создаётся в целях:

- создания условий для становления профессиональной деятельности молодого педагога, планомерного раскрытия индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога и оказание помощи в его профессиональной адаптации;
- непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения

работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, в том числе в форме стажировок молодых специалистов возрастом до 35 лет и стажем работы менее 3 лет.

2.2. Задачи ШНМП:

- создать условия для профессиональной и социально-бытовой адаптации педагогических работников;
- привлечь и закрепить в МАОУ СШ №3 лучших выпускников вузов, обеспечить баланс состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы;
- актуализировать и расширить полученные педагогическими работниками в процессе

профессионального образования знания, умения и компетенции;
- создать условия для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства, овладения навыками использования современных цифровых технологий.

3. Содержание деятельности

3.1. Диагностика затруднений начинающих педагогов и планирование деятельности осуществляется на основе анализа запросов и потребностей.
3.2. Оказание квалифицированной помощи по всем направлениям педагогической деятельности осуществляется со стороны учителей-наставников, администрации МАОУ СШ №3.
3.3. Молодым педагогам обеспечивается возможность использования в педагогической практике подтвердивших эффективность методик и технологий обучения.
3.4. Молодым педагогам обеспечивается возможность опережающего обучения новым образовательным технологиям, внедрение различных форматов электронного образования.

4. Организация работы

4.1. Заседания ШНМП проводятся в форме теоретических и практических занятий (семинаров, практикумов, диспутов, «круглых столов», открытых уроков, взаимопосещений и т.д.).
4.2. Работа ШНМП организуется в соответствии с утверждённым планом работы.
4.3. Заседания ШНМП проводятся не реже одного раза в два месяца.

5. Основные направления работы

К основным направлениям работы ШНМП относятся:
5.1. Профессиональная и социально-бытовая адаптация.
5.2. Организация профессиональной коммуникации.
5.3. Мотивация к самообразованию молодых педагогов.
5.4. Выявление ведущих потребностей и психолого-педагогических затруднений молодых педагогов.

6. Участники ШМП

Участниками ШНМП могут быть:
6.1. Молодые педагоги возрастом до 35 лет и стажем работы менее 3 лет.
6.2. Педагог-наставник – педагог, показывающий стабильно высокие результаты обучения, победитель, финалист или лауреат конкурсов профессионального мастерства, победитель конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшим учителям образовательных организаций Нижегородской области.

1. Права и обязанности участников

Участники ШНМП имеют право:
7.1. Принимать участие в планировании работы ШНМП.
7.2. Своим личным участием способствовать интересной и творческой работы ШНМП.
Участники ШНМП обязаны:
7.3. Отчитываться о проделанной работе.

7.4. Активно участвовать во всех мероприятиях проводимых ШНМП.

2. Ведение документации

8.1. Молодой педагог разрабатывает и реализует индивидуальный образовательный маршрут в соответствии с алгоритмом разработки индивидуального образовательного маршрута педагога (приложение 1).
8.2. Педагог-наставник разрабатывает и реализует план работы с молодыми педагогами в соответствии с приложением 2.

Приложение 1

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута педагога

Индивидуальный профессиональный маршрут педагога оформляют в виде структурированной таблицы, в соответствии с требованиями образовательного стандарта. Данный способ наиболее наглядный и удобный в использовании.
Процесс составления ИОМ необходимо разделить на несколько этапов:
Саморефлексия. Педагог должен проанализировать свою профессиональную деятельность и сделать выводы о ее сильных и слабых аспектах. Это необходимо для эффективной разработки дальнейших этапов ИОМ;
Составление дорожной карты. По итогам первого пункта педагог составляет план работы на определенный период времени.
Дорожная карта ИОМ
Дорожная карта содержит:

- Тематические направления, определяющие всю работу.
- Перечень мероприятий для каждого направления.
- Четкие сроки реализации планируемых мероприятий (дедлайн).
- Прогноз и описание ожидаемых достижений.
- Формы и способы предоставления отчетности с отметкой о выполнении.
- Практическое применение ИОМ.
- Оценка своего профессионального пути и эффективности ИОМ.

Данные пункты должны включать следующую информацию:

- Демонстрация достижения по каждому направлению через конкретный проект (сценарий, методический план, статьи, курсовая)
- Личное отношение к разработанным проектам (самодиагностика проделанной работы в виде презентации или творческого отчета)
- Четкое указание места и времени предоставления отчета о работе

Работая с дорожной картой, следует придерживаться следующих правил:
- Заполнять документ необходимо по мере выполнения каждого этапа, не стоит откладывать это на конец учебного года, так как многие важные детали могут быть забыты;
- Не стоит стремиться к равномерному заполнению таблицы. Лучше всего в самом начале сделать упор на направления, в которых педагог проявляет себя больше всего;
- Важно стремиться к объективной оценке своей профессиональной деятельности. Это помогает правильно поставить цели и выбрать наиболее выгодные направления своей педагогической работы;
Что должен содержать ИОМ? Структура составления
В ИОМ должны входить следующие пункты:
Титульный лист.
Название учебного заведения
Ф.И.О. педагога

Город, год создания

Информационная справка о педагоге

- ФИО
- занимаемая должность;
- образование;
- дата аттестации;
- квалификационная категория;
- дата прохождения программ повышения квалификации;
- педагогический стаж.

Сопроводительный лист со структурированным планом действий реализации ИОМ

- индивидуальная тема самообразования;
- задачи;
- цель;
- форма самообразования;
- ожидаемый результат;
- сроки работы над проблемой;
- форма отчета о ходе работы.

Дорожная карта

Диагностика проделанной работы с выводами

В ИОМ отражаются такие направления деятельности как:

- профессиональные (изучение особенностей и требований профстандартов и ФГОС, разработка рабочих программ, плановая аттестация, участие в конкурсах профмастерства);
- психологические и педагогические (анализ своей профдеятельности с учетом развития информационных технологий, изучение педагогической и психологической литературы);
- методические (разработка личного учебно-методического комплекса и приемов при проведении НОД, продумывание досуговых мероприятий, участие в олимпиадах, семинарах, конкурсах);
- IT-технологии (изучение и внедрение ИКТ в образовательный процесс, освоение новых программ, совершенствование навыков пользования ПК).
- Шаблон для оформления индивидуального образовательного маршрута:

Общие сведения о педагоге

ФИО педагога	
Образование	
Стаж педагогической работы	
Квалификация	

Курс повышения квалификации	

Цель и задачи профессионального развития:
_____
_____
_____

Самодиагностика:
_____
_____
_____

Дорожная карта:

Тематические направления	Перечень мероприятий	Сроки реализации	Ожидаемый результат	Формы и способы предоставления результатов
Профессиональное самообразование				
Психолого-педагогическое				
Методическая работа в образовательной организации				
Информационные технологии				

Оценка достигнутых результатов:
Для достижения конкретных задач сроки реализации ИОМ могут составлять от одного до пяти лет. Длительность зависит от степени сложности выявленных проблем и затруднений, образовательного учреждения и характера локальных задач.
Для дальнейшей корректировки ИОМ по истечению каждого учебного года анализируется деятельность педагога, то есть достигнутые результаты соотносятся с поставленными целями и задачами. Далее на основе собранных материалов вносятся коррективы в индивидуальный маршрут педагога на будущий год.

Приложение 2

План работы педагога-наставника с молодым педагогом на _____ учебный год

Сведения о молодом педагоге

Фамилия, имя, отчество:	

Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Квалификационная категория:	

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Квалификационная категория:	

Цель наставничества на _____. год:

Задачи:

-
-
-

Ожидаемые результаты:

-
-
-

План работы

Направления	Мероприятия	Цель	Формы	Сроки	Образовательный продукт
Организационно-консультативное					
Учебно-методическое					

Нормативно-правовое					
Психолого-педагогическое					