МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3 ГОРОДА СУРАЖА

БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

**МЕТОДИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ**

**«Из опыта реализации Целевой модели наставничества»**

Составила:

Феськова Елена Викторовна,

заместитель директора по НМР

Сураж

2023 год

Данный методический материал адресован руководителям, заместителям руководителей, методистам и педагогам учреждений начального общего, основного общего и среднего общего образования. На основе анализа и обобщения методической литературы, а также ряда действующих нормативно-правовых документов кратко изложен методический материал по реализации Целевой модели наставничества. Методический материал представляет практическую значимость для администрации и педагогических работников образовательных учреждений, имеющих цель реализовывать Целевую модель наставничества.

**СОДЕРЖАНИЕ**

Пояснительная записка........................................................................................ 4

Реализация целевой модели Наставничества ................................................... 6

Программа наставничества ................................................................................ 8

Заключение ......................................................................................................... 25

Список литературы............................................................................................. 26

Приложения......................................................................................................... 27

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Наставник не должен гордится своим опытом работы,

 нужно уметь опытному педагогу передавать

 опыт молодому поколению.

К. Д. Ушинский

Каждый человек, делая первые шаги в своей профессии, испытывает определенные трудности. Всё кажется незнакомым, непонятным и требует приложения огромных усилий для достижения поставленной цели. Становление учителя происходит гораздо сложнее, чем человека любой другой профессии. Для успешного становления и развития ему недостаточно иметь только багаж педагогических знаний, умений и навыков, полученных в учебном заведении.

Для молодого учителя вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, которое требует мобилизации всех внутренних ресурсов. Именно в этот момент начинающему учителю необходима помощь опытного коллеги.

Наставничество подразумевает под собой передачу не только знаний и опыта, но и определенных нравственных ценностей и моральных ориентиров от старшего поколения учителей к младшему. Чрезвычайно важным в наставничестве является то, что характер отношений должен быть двусторонним: с одной стороны – осознание важности и ценности данного процесса со стороны наставника. Молодой педагог, в свою очередь, должен быть активным участником деятельности, который способен привносить в нее новые идеи и нестандартные решения. Такое взаимодействие способствует профессиональному становлению молодого учителя, формированию у него мотивации к саморазвитию, самосовершенствованию, а значит, к самореализации в профессии.

Целью наставничества ролевой модели «Опытный педагог – молодой специалист» является поддержка молодых специалистов для приобретения необходимых организационных и коммуникационных профессиональных навыков, закрепление на месте работы.

Работа с молодыми специалистами в школе является одной из важных составляющих методической работы.

Для структурирования всех действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого, была составлена Программа наставничества.

Цель программы: эффективная интеграция молодого специалиста в профессию, адаптация к условиям образовательной организации, оказание ему помощи на начальном этапе его профессионального становления.

Задачи:

1. Изучить профессиональные затруднения и потребности молодого специалиста.

2. Выстроить индивидуальный маршрут, направленный на успешную адаптацию молодого специалиста.

3. Сформировать комфортные условия труда для молодого специалиста.

Ожидаемые результаты:

- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;

- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;

- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы наставничества.

**РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Реализация программы наставничества в образовательной организации 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.

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы. Результатом данного этапа является дорожная карта внедрения Целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работы (приложение 1).

Основная задача второго этапа заключается в выявлении конкретных проблем молодых педагогов школы, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть текучка кадров, низкие карьерные ожидания у педагогов т.д.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым согласия на обработку персональных данных.

Результатом данного этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе (приложение №2).

Главная задача третьего этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах (приложение №3).

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.

Основные задачи четвертого этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми.

Основная задача пятого этапа - сформировать пары "опытный педагог – молодой специалист" подходящих друг другу по критериям.

Главная задача шестого этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Результатом данного этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары (приложение 4).

Основная задача седьмого этапа: подведение итогов работы каждой пары и всей программы в целом.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**I. Пояснительная записка**

 Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- [Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ](https://1zavuch.ru/#/document/99/902389617/) «Об образовании в Российской Федерации»;

- [распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р](https://1zavuch.ru/#/document/99/420237592/) «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

- [распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145](https://1zavuch.ru/#/document/99/564232795/) «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»;

- [письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02](https://1zavuch.ru/#/document/99/564445229/) «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

- уставом МБОУ CОШ №3 г. Суража».

**Программа наставничества** – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

 **Целью реализации Программы** 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, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ СОШ №3 г. Суража.

**Задачи Программы**:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;

- разработка и реализация моделей наставничества в МБОУ СОШ №3 г.Суража;

- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;

- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;

- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

 **Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**:

- улучшение психологического климата в образовательной внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

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

- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;

- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;

 В Программе используются следующие понятия и термины.

 ***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.

***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 образовательных организациях.

***Методология наставничества*** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Формы наставничества МБОУ СОШ №3 г. Суража**

 Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ №3 г. Суража, Программа предусматривает форму наставничества «учитель – учитель».

**Форма наставничества «учитель – учитель»**

 Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

 Задачи:

1.Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

2.Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

3.Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

4.Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

5.Ускорить процесс профессионального становления педагога.

 Ожидаемый результат:

1.Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.

2.Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

3.Улучшение психологического климата в школе.

4.Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5.Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.

6.Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

7.Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников

| Наставник | Наставляемый |
| --- | --- |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией | Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости |

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

| Форма | Цель |
| --- | --- |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы |
| «Опытный классный руководитель – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив |
| «Педагог новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями |
| «Опытный предметник – неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету |

Механизм реализации

| Этапы реализации | Мероприятия |
| --- | --- |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель» | Педагогический совет.Методический совет |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу | Анкетирование. Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучающий семинар |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | Методический совет |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация | Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации Программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы |

**II. План – график реализации Программы**

| **Ответственный исполнитель** | **Направления деятельности** | **Сроки исполнения** |
| --- | --- | --- |
| Директор | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.Реализация кадровой политики в Программе наставничества.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества | Сентябрь - октябрь 2022 |
| Куратор Программы | Разработка целевой модели наставничества.Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.Формирование базы наставников и наставляемых.Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.Контроль проведения программ наставничества.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.Мониторинг эффективности целевой модели наставничества | Сентябрь - октябрь 2022 |
| Наставники | Разработка и реализация индивидуальных планов развития.Реализация формы наставничества «Учитель – учитель». | В течение всего периода |
| Педагог-психолог | Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи | В течение всего периода |
| Наставляемые | Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником | В течение всего периода |

 **Этапы реализации Программы**

| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| --- | --- | --- |
| Подготовка условий для запуска Программы | Создание благоприятных условий для запуска Программы.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.Выбор аудитории для поиска наставников.Информирование и выбор форм наставничества. | Дорожная карта реализации наставничества |
| Формирование базы наставляемых | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем |
| Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.Обучение наставников для работы с наставляемыми | Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения |
| Формирование наставнических пар/групп | Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.Внесение сложившихся пар в базу куратора | Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы |
| Организация хода наставнической Программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу | Мониторинг:сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых;сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы |
| Завершение Программы | Подведение итогов работы каждой пары/группы.Подведение итогов Программы | Лучшие практики наставничества.Поощрение наставников |

**III. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы**

 Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

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

 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

 Этап 1.

 Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

 Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

 Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;

- контроль хода Программы наставничества;

- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

- определение условий эффективной Программы наставничества;

- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

 Оформление результатов.

 По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

 Этап 2.

 Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

 Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

 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. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

 Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

**Показатели эффективности реализации Программы наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Проявление |
| Проявляется в полной мере,2 балла | Частично проявляется,1 балл | Не проявляется,0 баллов |
| Оценка программы наставничества в организации  | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется |  |  |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе |  |  |  |
| Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям |  |  |  |
| Наличие комфортного психологического климата в организации |  |  |  |
| Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия |  |  |  |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности |  |  |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности |  |  |  |
| Изменения в личности наставляемого | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью |  |  |  |
| Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональ-ных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция |  |  |  |

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга можно:

- 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;

- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;

- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;

- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

**Критерии эффективности работы наставника**

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.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Сотрудничество «опытный учитель – молодой специалист» должно развиваться по принципу партнерства, т.е. «на равных». В таком случае обогащаются и растут оба участника процесса. Молодой специалист зачастую лучше владеет современными средствами коммуникации, лучше знает и понимает запросы учеников, так как ближе к ним по возрасту, наконец, просто обладает большой энергией.

Таким образом, молодой педагог действительно, профессионально растет, добиваясь намеченной цели, происходит профессиональное становление его личности. Задача наставника – помочь в этом молодому учителю. В этом наставнику могут помочь методические материалы.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Распоряжение 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»;

Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

Приказ департамента образования и науки Брянской области от 25.10.2021 №1479/1 «О целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом».

Приложение 1

**Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества**

 **в МБОУ СОШ №3 г. Суража**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Этап** | **Мероприятие** | **Сроки** | **Ответствен-ный** |
| 1 | Подготовка условий для запуска программы наставничества | обеспечение нормативно – правового оформления программы наставничества | до 07.09.2022  | куратор |
| информирование коллектива о подготовке программы, сбор предварительных запросов педагогов, молодых специалистов | до 07.09.2022  | куратор |
| определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов | до 23.09.2022 | куратор |
| формирование дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, определение необходимых для реализации ресурсов | до 23.09.2022 | куратор |
| 2 | Формирование базы наставляемых | информирование молодых специалистов о возможностях и целях программы | до 23.09.2022 | Классныеруководители |
| сбор данных о наставляемых | до 23.09.2022 | куратор |
| включение собранных данных в базу наставляемых | до 23.09.2022 | куратор |
| 3 | Формирование базы наставников | информирование педагогов о запуске программы наставничества | до 23.09.2022 | куратор |
| сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов | до 23.09.2022 | куратор |
| 4 | Отбор и обучение наставников | разработка критериев отбора наставников под собранные запросы | до 23.09.2022 | куратор |
| организация отбора и обучения наставников | до 23.09.2022 | куратор |
| 5 | Формирование наставнических групп или пар | разработка инструментов и организация встреч для формирования пар или групп | по програм-ме наставни-чества | куратор |
| 6 | Организация работы наставнических пар или групп | выбор форматов взаимодействия для каждой пары или группы | по програм-ме наставни-чества | куратор |
| анализ сильных и слабых сторон участников для поставки цели и задач на конкретные периоды | в течение года | куратор |
| предоставление наставникам методических рекомендаций или материалов (при необходимости) | в течение года | куратор |
| сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели | в течение года | куратор |
| разработкасистемыпоощрениянаставников | в течение года | куратор |
| 7 | Завершение наставни-чества | организация сбора обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы наставляемых | июнь 2023 | куратор |
| организация сбора обратной связи от наставников и наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы | июнь 2023 | куратор |
| реализация системы поощрений наставников | в течение года | куратор |
| формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых | в течениегода | куратор |

Приложение 2

**Форма базы наставляемых**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО наставляемого | Контактные данные  | Годрождения наставляемого | Основной запрос наставляемого | Дата вхождения в программу | ФИО наставника | Форма наставничества | Дата завершения программы | Отметка о прохождении программы |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение 3

**Форма базы наставников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО наставника | Контактные данные | Основные компетенции наставника | Ресурс времени на программу наставничества | Датав хождения в программу | ФИО наставляемого | Форма наставничества | Дата завершения программы | Результаты программы |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение 4

**Индивидуальный план развития под руководством наставника в форме «учитель – учитель»**

Форма наставничества «учитель – учитель»

Ролевая модель «Опытный учитель – молодой специалист»

ФИО, должность наставляемого: …….

ФИО, должность наставника: ……….

Срок осуществления плана: 15.09.2022г. – 31.05.2023г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый результат** | **Фактический результат** |
| **Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1 | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития | До 20.09.22 | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 1.2 | Провести диагностическую/ развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития | До 20.09.22 | Сформулирован перечень тем консультаций с наставником | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 1.3 | Разработать меры по преодолению трудностей в развитии личных компетенций с учетом тем мероприятий раздела 2 | До 20.09.22 | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| **Раздел 2. Вхождение в должность** |
| 2.1 | Познакомиться со школой, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития.Изучить структуру управления школой. | До 20.09.22 | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы школы в области применения ЭОР во внеурочной деятельности.Изучена структура управления школой и функции органов управления.Изучена Программа развития. | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 2.2 | Изучить помещения школы (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, физкультурный зал, столовая и пр. | До 20.09.22 | Хорошая ориентация в здании и помещениях школы. Знание путей эвакуации и аварийных выходов. | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 2.3 | Изучить локальные нормативные акты школы: Правила внутреннего трудового распорядка, положения, регулирующие образовательную деятельность и др.  | До 20.09.22 | Изучены Правила внутреннего трудового распорядка. Изучено положение о ГПД  | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 2.4 | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство школы, педагоги-предметники, социальный педагог, педагог-психолог | До 23.09.22 | Совместно с наставником осуществлены визиты-знакомства к руководителю ШМО, социальному педагогу, педагогу-психологу, в библиотеку. Во время визитов обсуждены порядок взаимодействия и направления сотрудничества | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 2.5 | Изучить официальный сайт школы, страничку школы в социальных сетях, правила размещения информации в сети интернет о деятельности школы | До 23.09.22 | Изучены правила размещения информации в сети интернет | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 2.6 | Изучить нормативные документы, регулирующие деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностную инструкцию | До 23.09.22 | Изучено содержание нормативных документов, регулирующих деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностная инструкция | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 2.7 | Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника школы. Освоить правила поведения с родителями, коллегами и учащимися | До 26.09.22 | Учитель осуществляет деятельность в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения сотрудника школы | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 2.8 | Сформировать понимание о правилах безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей | До 20.09.22 | Учитель соблюдает правила безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 2.9 | Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса, режимных моментов в ГПД | До 20.09.22 | Организован результативный учебный процесс в ГПД | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 2.10 | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности | До 26.12.22 | Изучить методы самоанализа занятия. Представлены пять самоанализов занятий | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| **Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника** |
| 3.1 | Изучить психологические и возрастные особенности учащихся 2 – 4 классов | До 03.10.22 | Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 2 – 4 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 3.2 | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности воспитателя ГПД | До 26.12.22 | Осваиваются эффективные подходы к планированию деятельности воспитателя ГПД | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 3.3 | Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности | До 26.12.22 | Изучается опыт организации внеклассной деятельности | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 3.4 | Изучить успешный опыт работы с родителями. Освоить приемы вовлечения родителей во внеурочную деятельность | До 23.01.23 | Изучается опыт работы с родителями | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 3.5 | Освоить методику составления технологических карт занятий | До 31.01.23 | Составлены технологические карты занятий | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 3.6 | Изучить методику организации проектной и исследовательской деятельности учащихся | До 27.02.23 | Подготовить проект | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 3.7 | Изучить систему профессионального развития педагога в городе.  | До 27.02.23 | Выбраны формы собственного профессионального развития на 2023 – 2024 учебный год  | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 3.8 | Изучить алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций с родителями, коллегами. Освоить способы урегулирования и профилактики конфликтов | До 22.05.23 | Изучен алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтной ситуации в ГПД | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |
| 3.9 | Подведение итогов работы | До 31.05.23 | Подведены итоги работы за 2022 – 2023 учебный год | Результат достигнут в полной мере (+ / -) |

Наставник \_\_\_\_\_\_\_ /………/ Наставляемый \_\_\_\_\_\_ /………….../