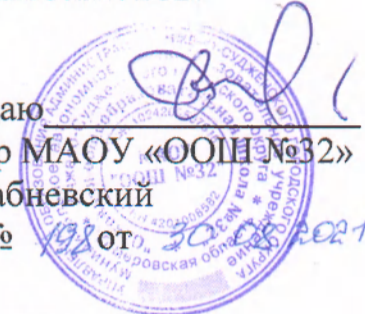


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 32»**

Утверждаю \_\_\_\_\_  
Директор МАОУ «ООШ №32»  
С.М.Скрабневский  
Приказ № 198 от 20.08.2021



Программа наставничества  
«Личность. Творчество. Успех.»

Анжеро-Судженский ГО 2021

## Содержание программы

1	Паспорт программы наставничества	3
2	Общие положения. Концептуальное обоснование.	5
3	Цели и задачи	5
4	Основные понятия	6
5	Принципы	8
6	Планируемые результаты реализации программы наставничества	9
7	Структура управления программой	10
7.1	Функции МАОУ «ООШ №32» по реализации наставнических программ	10
7.2	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	10
7.3	Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества	14
7.4	Механизмы мотивации и поощрения наставников	14
8	Условия реализации программы (нормативно-правовое, кадровое обеспечение, материально-техническое)	16
8.1	Нормативно –правовое обеспечение программы наставничества	16
8.2	Кадровое обеспечение программы наставничества	17
9	Этапы реализации программы; структура управление программой	17
10	План мероприятий по формам наставничества	19
	Приложение № 1. План методической работы наставника с педагогами, имеющими профессиональные дефициты и затруднения	

### 1. Паспорт программы наставничества

Наименование программы наставничества	Личность. Творчество. Успех.
Форма наставничества	Взаимное наставничество «Учитель-учитель»
Куратор программы наставничества	Екименко Инна Талгатовна
Организация, реализующая программу наставничества	МАОУ «ООШ №32»
Цель	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников (далее – педагогов) МАОУ «ООШ №32», имеющих профессиональные дефициты
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить непрерывный характер профессионально-личностного развития учителей путем участия в реализации национальной системы профессионального роста педагогических работников.</li> <li>2. Создать комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов внутри организации.</li> <li>3. Реализовать адресную модель повышения квалификации и ликвидации профессиональных дефицитов на основе результатов мониторинга</li> <li>4. Создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта профессиональной деятельности.</li> <li>5. Повысить показатели деятельности МАОУ «ООШ №32».</li> </ol>
Сроки реализации	2021-2022 учебный год



Ожидаемые результаты	<p><b>Планируемые результаты реализации программы наставничества:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рост числа педагогов, принявших участие в мероприятиях различного уровня</li> <li>2. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.</li> <li>3. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.</li> <li>4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.</li> <li>5. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.</li> <li>6. Обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.</li> </ol>

## **2. Общие положения.**

### **Концептуальное обоснование программы наставничества.**

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Учитель должен гибко реагировать на изменения образовательной ситуации, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

В образовательной организации востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора. Включение учителя в сложную полифункциональную деятельность является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям.

В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

## **3. Цель, задачи программы**

Цель:

Создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников (далее – педагогов) МАОУ «ООШ №32», имеющих профессиональные дефициты

Задачи:

1. Обеспечить непрерывный характер профессионально-личностного развития учителей путем участия в реализации национальной системы профессионального роста педагогических работников.
2. Создать комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов внутри организации.



3. Реализовать адресную модель повышения квалификации и ликвидации профессиональных дефицитов на основе результатов мониторинга
4. Создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта профессиональной деятельности.
5. Повысить показатели деятельности МАОУ «ООШ №32».

#### **4. Основные понятия**

**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, 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.

**Активное слушание** – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д.

Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Метакомпетенции** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

**Школьное сообщество** (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

**Цифровая трансформация образования** – процесс существенного изменения подходов, принципов и форм реализации образовательной деятельности за счет использования возможностей цифровых технологий.

**Цифровая образовательная среда** – 1. Среда, сконструированная самим субъектом для освоения содержания образования с использованием цифровых технологий. 2. Среда, где невозможен никакой другой способ действия, кроме создания собственной образовательной среды.

**Цифровой разрыв** – технологическая неготовность образовательных организаций к развертыванию цифровых инфраструктур.

**Инструментальный уровень цифрового разрыва** – отсутствие технических средств, программ, инфраструктур, необходимых для использования цифровых технологий.

**Технологический уровень цифрового разрыва** – отсутствие способностей использования цифровых технологий в любом процессе.

**Мыслительный уровень цифрового разрыва** – оперирование старыми нормами моделями тематической деятельности.



## 5. Принципы

Реализация программы наставничества с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

1. Принцип научности, предполагающий реализацию в образовательных организациях научно обоснованных и проверенных технологий.
2. Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.
3. Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности.
4. Принцип легитимности: деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права. Принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне – педагогов образовательной организации; специалистов НКО и специалистов других организаций, участвующих в реализации программы наставничества; на ведомственном уровне – кураторов программы наставничества на региональном и федеральном уровне; на уровне государственных, общественных и международных организаций в части согласованности их действий и единства стратегии реализации программ наставничества.
5. Принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманном путем.
6. Принцип аксиологичности включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения.
7. Принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому.



Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка.

8. Принцип личной ответственности. Предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.
9. Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.
10. Принцип равенства. Этот принцип означает, что программа наставничества не реализуется в вакууме; она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.
11. Принцип многоаспектности предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества. Чтобы построить программу наставничества, необходимо определить необходимые условия для эффективного наставничества.

## **6. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества**

### **Планируемые результаты реализации программы наставничества:**

1. Рост числа педагогов, принявших участие в мероприятиях различного уровня
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.
5. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

6. Обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.

## **7. Структура управления программой наставничества**

### **7.1. Функции МАОУ «ООШ №32» по реализации наставнических программ**

Определены функции:

1. Участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения программы наставничества, реализации кадровой политики;
2. Участие в осуществлении персонифицированного учета педагогов, участвующих в наставнической программе;
3. Обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;
4. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества.

Организация наставничества в школе предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством

Положение о наставничестве в школе является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества

### **7.2. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система 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, динамика результатов

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической сфере.

Цели и задачи

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

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.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (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; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Таблица №

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы



Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит вопросы с оценочным параметром. SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору программы.

#### **Ожидаемые результаты**

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.

#### **Среди оцениваемых параметров:**

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент педагогов, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество педагогов, планирующих стать наставниками в будущем
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик учителя, выступавшего в роли наставляемого.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- увеличение числа вовлеченных учителей;
- улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и компетенций
- динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников программы.

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.

#### **Цели и задачи**

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик профессиональной деятельности;
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить: научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника; определение условий эффективной программы наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами; сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы; сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

#### **Ожидаемые результаты**

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития;
- удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары «наставник – наставляемый».

Среди оцениваемых параметров:

- уровень сформированности гибких навыков и компетенций;
- уровень профессионального выгорания;
- удовлетворенность профессией;
- психологический климат в педагогическом коллективе;
- ожидаемый и реальный уровень включенности учителей в программу.



### **7.3. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества**

Для оценки эффективности наставнической работы в МАОУ «ООШ №32» выделяется ряд наиболее важных критериев оценки:

- доля учителей МАОУ «ООШ №32», вошедших в программу наставничества в роли наставляемых;
- доля учителей МАОУ «ООШ №32», вошедших в программу наставничества в роли наставников;
- уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества;
- уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества;
- доля педагогов, улучшивших личные показатели эффективной деятельности, связанные с развитием навыков и компетенций.

### **7.4. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества в образовательной организации; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Важно популяризировать роль наставника среди образовательных и общественных организаций; профессиональных образовательных организаций и т.п. Рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры:

- организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне образовательных организаций;
- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+»» и т. д.;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т. д.);



- участие руководителей в наставнической деятельности;

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но и для общества. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников

- награждение почетной грамотой;
- размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации, организации
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
- нематериальное поощрение на рабочем месте: получение дополнительных дней к отпуску.

Создание системы нематериальной мотивации в виде иерархии наставников может повысить лояльность участников и являться дополнительной мотивацией как формат общественного признания и поощрения. Основными элементами иерархической системы являются:

- достижения: визуальное (материальное) выражение результата (поощрение, определенные очки). Достижения и награды рассматриваются наставником как признаки его заслуг, социального положения, символ причастности и большому проекту;
- глобальное значение: мотивацию наставников увеличивает вера в успех программы наставничества, в создание новой и масштабной системы;
- рейтинги и иерархия (персональная и групповая). Персональные рейтинги наставников публикуются для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития. Групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый или наставник и группа наставляемых) публикуются на стендах образовательной организации, ее информационных порталах, на информационных порталах муниципальных методических центров по наставничеству для дополнительной мотивации всех участников программ.

В образовательной организации также могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате.

Соответствующие изменения вносятся во внутренние документы организации, регламентирующие порядок оплаты труда и материального поощрения работников.

## **8. Условия реализации программы наставничества**

### **8.1. Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.08.2020), ст. 28, 47, 48.
2. Приказ Министерства образования и науки от 18 апреля 2013 г. №291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования».
3. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
4. Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
5. Национальный проект «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 3 сентября 2018 г. № 10)/
6. Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 30.04.2019 № МР – 4/02 ви «Об утверждении методических рекомендаций по созданию и функционированию центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках федерального проекта «Учитель будущего»».
7. Распоряжение Минпросвещения России от 17.12.2019 N Р-140"Об утверждении методических рекомендаций по созданию центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центров оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов в рамках региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование".
8. Приказ Министерства образования и науки Кузбасса от 10.06.2020 № 988 «О внесении изменений в приказ департамента образования и науки Кемеровской области от 16.04.2015 № 809 «Об утверждении положения об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных учреждениях Кемеровской области».



9. Методология (целевая модель) 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.

10. Положение о наставничестве в МАОУ «ООШ №32»

### 8.2. Кадровое обеспечение программы наставничества

Внедрение целевой модели наставничества в рамках деятельности МАОУ «ООШ №32» предусматривает – в соответствии с формой наставничества «учитель-учитель» – две основные роли: наставляемые и наставник. Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Наставляемым может стать педагог на условиях свободного вхождения в программу наставничества по итогам мониторинга профессиональных дефицитов и методических затруднений.

### 9. Этапы реализации программы

	Этап	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества;</li> <li>- информировать коллектив о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов;</li> <li>-сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;</li> <li>-определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;</li> <li>-сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые ресурсы – внутренние и внешние</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;</li> <li>- информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия</li> </ul>
2	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> <li>Информирование педагогов о возможностях и целях программы;</li> <li>- организовать сбор данных о наставляемых по доступным</li> </ul>	



		каналам (диагностика, анкеты, база данных специалиста по кадрам), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых	
3	Формирование базы наставников	-Информировать коллектив о запуске программы; -собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся	-Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников
4	Отбор и обучение наставников	Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; Организовать отбор и обучение наставников	Привлечь менторов к отбору и обучению наставников Найти ресурсы для организации обучения
5	Формирование наставнических групп	Разработать инструменты и организовать встречи для формирования групп; Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым	Привлечь психологов, волонтеров к формированию групп
6	Организация работы наставнических пар или групп	Выбрать формы взаимодействия для каждой группы; Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели Разработать систему поощрений наставников	Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы
7	Завершение наставничества	Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги влияния программы на наставляемых;	Привлечь психологов к оценке результатов наставничества Пригласить представителей управления образования, образовательных организаций,

	<p>Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы</p> <p>Реализовать систему поощрений наставников</p> <p>Организовать событийное мероприятие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;</p> <p>Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли</p>	<p>родителей на итоговое мероприятие;</p> <p>Популяризировать лучшие практики, примеры наставничества через СМИ</p>
--	---	---

#### 10. План мероприятий

Этап	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	Информирование педагогического коллектива о подготовке программы наставничества	Сентябрь 2021г.	Директор школы
	Определение заинтересованные в наставничестве аудитории внутри и во вне организации	Сентябрь 2021г.	Заместитель директора по ВР
	Нормативно-правовое оформление программы наставничества	Сентябрь 2021г.	Заместитель директора по ВР
	Разработка системы мотивирования и поощрения потенциальных наставников за участие в программе	Сентябрь 2021г.	Директор, Председатель профсоюзной организации
	Сбор согласий на сбор, обработку персональных данных	Сентябрь 2021г.	Секретарь
	Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества по итогам 1 этапа.	Сентябрь 2021г.	Заместитель директора по ВР
2. Формирование базы наставляемых	Информирование педагогов о возможностях и целях программы	Октябрь 2021г.	Заместитель директора по ВР
	Сбор запросов наставляемых. Анализ потребностей педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.	Октябрь 2021г.	Заместитель директора по УВР
	Формирование базы наставляемых	Октябрь 2021г.	Заместитель директора по УВР



	Входной мониторинг влияния программы на наставляемых по итогам этапа.	Октябрь 2021г.	Заместитель директора по ВР, психолог
3.Формирование базы наставников	-Информировать коллектив о запуске программы;	Октябрь 2021г.	Заместитель директора по УВР
	- подготовка информационной базы для выявления кандидатов в наставники	Октябрь 2021г.	Заместитель директора по УВР
	- провести предварительную оценку наставнических групп, соотнести потребности базы наставляемых и наставников	Октябрь 2021г.	Заместитель директора по УВР
4.Отбор и обучение наставников	Разработка критериев отбора наставников под собранные запросы	Ноябрь 2021г.	Заместитель директора по ВР
	Утверждение реестров наставников	Ноябрь 2021г.	Директор школы Заместитель директора по ВР
	Организация обучения наставников по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации	Ноябрь 2021г.	Заместитель директора по УВР
5.Формирование наставнических групп	Организовать встречи для формирования групп	Декабрь 2021г.	Заместитель директора по УВР
	Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым: заполнение анкет обратной связи о психологической совместимости сформированных пар	Декабрь 2021г.	Заместитель директора по УВР, психолог
	Информирование участников о сложившихся группах. Закрепление групп приказом директора.	Декабрь 2021г.	Заместитель директора по ВР директор школы
	Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников по итогам этапа	Декабрь 2021г.	Заместитель директора по ВР наставник
6.Организация работы наставнических групп	Первая организационная встреча наставника и наставляемого	Январь 2022г.	Заместитель директора по ВР наставник
	Вторая рабочая встреча наставника и наставляемого	Январь 2022г.	Заместитель директора по ВР наставник
	Встречи-планирования рабочего	Февраль	Заместитель

	процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемыми	2022г.	директора по ВР наставник
	Комплекс последовательных регулярных встреч наставника с наставляемыми	Февраль –май 2022г.	Заместитель директора по ВР наставник
	Методические мероприятия, запланированные КРИПКИПРО	Февраль –май 2022г.	Заместитель директора по УВР
	Итоговая встреча	Июнь 2022г.	Заместитель директора по ВР наставник
	Текущий контроль достижения планируемых результатов	Июнь 2022г.	Заместитель директора по ВР
	Трансляция промежуточных результатов программы	Июль 2022г.	Заместитель директора по УВР
	Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников по итогам этапа	Июль 2022г.	Заместитель директора по ВР наставник
7.Завершение наставничества	«Обратная связь» с наставником, кураторами и наставляемыми	Август 2022г.	Заместитель директора по УВР наставник
	Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы	Август 2022г.	Заместитель директора по ВР Заместитель директора по УВР наставник
	Обсуждение результатов эффективности реализации программы наставнических групп	Август 2022г.	Заместитель директора по ВР Заместитель директора по УВР наставник
	Формирование базы успешных практик	Август 2022г.	Заместитель директора по ВР
	Итоговый отчет о реализации программы наставничества	Август 2022г.	Заместитель директора по ВР
	Фестиваль демонстрации опыта реализации программы наставничества	Август 2022г.	Заместитель директора по УВР



**План методической работы наставника с педагогами,  
имеющими профессиональные дефициты и затруднения**

№	Мероприятия	Участники	Сроки проведения	Ответственные
<b>1. Организационная деятельность</b>				
1	Методический час «Сертификация как формы независимой оценки профессиональных компетенций педагога	Учителя	Сентябрь	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т., Наставник Ходырева М.В.
2	Методический час «Конкурс профессионального мастерства – возможность дессеминации педагогического опыта. Знакомство с циклограммой муниципальных и региональных конкурсов»	Учителя	Октябрь	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т., наставник Ходырева М.В.
3	Подготовка к ГИА, ВПР, РККР: актуальные вопросы	Учителя	В течение учебного года	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т. Руководители МО, Наставник Ходырева М.В.
4	Организация и проведение ВПР: 2-8 классы	Учителя, родители (законные представители)	Март-апрель	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т. Руководители МО, Наставник Ходырева М.В.
<b>2. Аналитическая деятельность</b>				
1	Диагностика профессиональных затруднений учителей-предметников.	Учителя	Октябрь	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т. Руководители МО
2	Мониторинг и анализ: -уровня предметных достижений обучающихся 1-9 классов; -метапредметных достижений обучающихся 1-9 классов; -функциональной грамотности обучающихся 2-9 классов	Учителя, родители (законные представители)	Январь	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т. Руководители МО, наставник Ходырева М.В.
3	Статистические отчеты. Анализ результатов участия ВсОШ	Руководители МО, учителя	Февраль	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т. Руководители МО, наставник

				Ходырева М.В.
4	Мониторинг и анализ: -уровня предметных достижений обучающихся 1-9 классов; -уровня метапредметных достижений обучающихся 1-9 классов; -уровня функциональной грамотности обучающихся 1-9 классов	Руководители МО, учителя, родители (законные представители)	Май	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т., наставник Ходырева М.В.
5	Анализ реализации плана работы предметных МО за 2021-2022 учебный год Статистические отчеты. Анализ результатов - ГИА -ВПР - промежуточной аттестации -РККР	Руководители МО, учителя	Июнь	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т., наставник Ходырева М.В.
<b>3.Методическое сопровождение реализации учебных предметов, курсов внеурочной деятельности, спецкурсов</b>				
1	-Изучение ФГОС НОО (приказ № 286от 31.05.21г), ФГОС ООО (приказ №287 от31.05.21г.) -Разработка рабочих программ учебных предметов, специальных курсов, курсов внеурочной деятельности (части ООП НОО, приказ МАОУ «ООШ№32» №197 от 26.08.21г.) -Внесение изменений в рабочие программы учебных предметов, специальных курсов, курсов внеурочной деятельности	Учителя, руководители МО	Август	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т. Руководители МО, наставник Ходырева М.В.
2	Педсовет «Что такое функциональная грамотность и как ее развивать»	Учителя, руководители МО	Ноябрь	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т. Руководители МО, наставник Ходырева М.В.
3	Семинар «Современные подходы к формированию читательской грамотности школьников»	Учителя, руководители МО	Январь	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т. Руководители МО, наставник Ходырева М.В.
4	Семинар «Эффективные педагогические практики по формированию математической грамотности школьников»	Учителя, руководители МО	Март	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т. Руководители МО,



				наставник Ходырева М.В.
5	Информационно-методическое сопровождение реализации учебных предметов: участие в семинарах, вебинарах по вопросам преподавания предметов	Учителя, руководители МО	В течение учебного года	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т., наставник Ходырева М.В.
6	Создание базы информационно-методических материалов по формированию функциональной грамотности	Учителя, руководители МО	В течение учебного года	Руководители МО, наставник Ходырева М.В.
<b>4. Мероприятия в рамках реализации программы развития МАОУ «ООШ №32»</b>				
1	Разработка рабочих программ курсов внеурочной деятельности: - читательская грамотность; - математическая грамотность; - финансовая грамотность	Учителя, руководители МО	Август	Руководители МО, наставник Ходырева М.В.
2	Корректировка карт индивидуального роста учителей - предметников на основе диагностики профессиональных затруднений	Учителя	Ноябрь	Руководители МО, наставник Ходырева М.В.
3	Круглый стол «Реализация школьной целевой модели цифровой образовательной среды для развития у детей цифровых компетенций. Эффективные педагогические практики»	Учителя, руководители МО	Декабрь	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т. Руководители МО, наставник Ходырева М.В.
4	Участие в НПК, публикация статей	Учителя, руководители МО	В течение учебного года	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т., наставник Ходырева М.В.
5	Круглый стол «Совершенствование работы с обучающимися с ОВЗ»	Учителя, руководители МО, педагог-психолог, социальный педагог	Февраль	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т. Педагог-психолог Фролова О.Д, наставник Ходырева М.В.
6	Участие в муниципальном этапе конкурсов профессионального мастерства	Учителя, педагог-психолог, социальный педагог	В соответствии с планом МКУ «ФАЦ», КРИПКиП	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т, наставник Ходырева М.В.

			РО	
7	Участие педагогов в мероприятиях ГМО, КРИПКиПРО	Учителя, педагог-психолог, социальный педагог	В соответствии с планом МКУ «ФАЦ», КРИПКиПРО	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т, наставник Ходырева М.В.
8	Участие педагогов в процедурах независимой оценки профессиональных компетенций	Учителя, педагог-психолог, социальный педагог	В течение учебного года	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т, наставник Ходырева М.В.
9	Реализации программы «Талант и успех»: итоги, проблемы, перспективы	Учителя, педагог-психолог, социальный педагог	Июнь	Заместитель директора по УВР Екименко И.Т Заместитель директора по ВР Гарина Е.В., наставник Ходырева М.В.