



Т.В. Волкова

Паспорт программы наставничества МОБУ «СОШ №47» на 2022-2024 годы

1. Общая информация о программе	
1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа	Форма наставничества «Учитель - учитель», «Учитель - ученик»
1.2. Название программы	Полезный диалог «PRO-мастерство»
1.3. Образовательная организация/ муниципальное управление образованием, которое заявляется на апробацию:	Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №47»
1.4. Сроки реализации программы наставничества	2022-2024
1.5. Целевая аудитория (описание группы, для которой реализуется программа)	Молодые педагоги возрастом до 35 лет или стажем до 3-х лет Обучающиеся школы.
2. Описание программы	
2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлена программа наставничества, актуальность решения данной проблемы	<p>Настоящая целевая модель наставничества МОБУ «СОШ №47», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".</p> <p>Целью внедрения целевой модели 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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МОБУ «СОШ № 47».</p> <p><i>Создание целевой модели наставничества МОБУ «СОШ № 47»., позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов,</i></p>

	<i>предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.</i>
2.2. Цель программы наставничества (конкретна, достижима, с показателями)	Разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
2.3. Способы достижения цели/составляющие программы	Направления деятельности: учебно-методическая; консультативная; информационная; организационная; культурная.
2.4. Планируемые результаты (конкретны, достижимы, с показателями) и способы их измерения	<p>для молодого специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> – активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; – повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; – появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); – участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях; – наличие портфолио у каждого молодого педагога; – успешное прохождение процедуры аттестации. <p>для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> – эффективный способ самореализации; – повышение квалификации; – достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. <p>для образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – успешная адаптация молодых специалистов; – повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательной организации
2.5. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы	<ul style="list-style-type: none"> – Региональные проекты «Современная школа», «Учитель будущего» – Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". – Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019г. «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. – Устав школы. – Программа развития школы. – Положение о педагогическом совете, о методическом совете, о наставничестве.
3. Матрица ролей и ключевых участников программы апробации	

3.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации программы	Администрация МОБУ «СОШ №47»
3.2. Куратор (ФИО, возраст, контакты, должность в организации). <i>Краткое описание системы отбора куратора, способов мотивации</i>	Новикова Дарья Александровна – заместитель директора по УВР <i>Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.</i>
3.3. Наставник (ФИО, возраст, контакты, должность в организации). <i>Краткое описание системы отбора наставника, способов мотивации, способов оценки результатов деятельности</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Кабыш Татьяна Сахабетыновна, учитель биологии; – Василевская Наталья Михайловна, учитель математики; – Савельев Алексей Николаевич, учитель физической культуры, <p>Требования, предъявляемые к наставнику:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знание требований законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов; – стаж педагогической деятельности не менее 5 лет; – высокий уровень профессиональной подготовки; – развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; – опыт воспитательной и методической работы; – стабильные результаты в работе; – способность и готовность делиться профессиональным опытом.
3.4. Наставляемые: количество по каждому направлению	– наставляемые определяются на начало учебного года и закрепляются за наставниками приказом директора школы.
3.5. Партнеры реализации программы (если имеются) (название организации, вид партнерства)	Совет молодых педагогов Красноярского края при Профсоюзе, Ассоциация Молодых педагогов Красноярья – юридическая, организационная, методическая помощь.

**Программа наставничества (планируемая) 2022-2024 года
(в соответствии с этапами работы)**

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Этапы работы по реализации программы (дорожная карта)	Даты	Ресурсы (кадровые, методические, материально-технические) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние)	Ожидаемый результат	Показатели эффективности	Ответственные (куратор, наставник)
I. Подготовка условий для запуска программы наставничества		Методические рекомендации https://apkpro.ru/efs/	Изучены и систематизированы материалы по проблеме наставничества	Изучение <ul style="list-style-type: none"> – Распоряжения Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25 декабря 2019г. «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», – письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» – Подготовлены материалы по проблеме наставничества – Подготовлены шаблоны документов по внедрению и реализации целевой модели наставничества в школе 	Новикова Дарья Александровна заместитель директора по УВР
			Подготовлена	Разработано положение о наставничестве в	Новикова Дарья

			нормативная база реализации целевой модели наставничества в МОБУ «СОШ №47»	МОБУ «СОШ №47»	Александровна заместитель директора по УВР
				<ul style="list-style-type: none"> – Разработана программа наставничества в школе. – Издан приказ о утверждении положения о системе наставничества, программы наставничества в МОБУ «СОШ №47». 	Новикова Дарья Александровна заместитель директора по УВР
			Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	<ul style="list-style-type: none"> – Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. – Формирование банка программ по формам наставничества «Учитель – учитель», «Учитель-ученик» 	Новикова Дарья Александровна заместитель директора по УВР
			Информирование педагогов о возможностях и целях целевой модели наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – Освещение вопросов наставничества на педагогических советах – Размещение на сайте школы информации о внедрении и реализации целевой модели наставничества. – Проведение мониторинга по выявлению запросов от потенциальных наставляемых внутри школы. 	Новикова Дарья Александровна заместитель директора по УВР
II. Формирование базы наставляемых из числа педагогов.			Сбор данных о наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> – Проведение анкетирования среди педагогов потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. – Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта. 	Новикова Дарья Александровна заместитель директора по УВР

		Кадровые Приказ о закреплении наставников	Формирование базы наставляемых	– Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	Новикова Дарья Александровна заместитель директора по УВР
III. Формирование базы наставников		Кадровые Приказ о закреплении наставников	Сбор данных о наставниках Формирование базы наставников	Проведение анкетирования среди желающих принять участие в программе наставничества. – Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. – Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	Новикова Дарья Александровна заместитель директора по УВР
IV. Организация обучения педагогических работников, наставников в том числе с применением дистанционных образовательных технологий		Методические: курсовая подготовка в направлении наставничества https://education.apkpro.ru/courses/612	Обучение наставников для работы с наставляемыми	– Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. – Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. – Организовать «Школу наставников» и провести обучение.	Новикова Дарья Александровна заместитель директора по УВР
V. Организация и осуществление работы наставнических пар / групп			Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	– Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого. – Проведение второй, пробной рабочей встречи наставника и наставляемого. – Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. – Регулярные встречи наставника и наставляемого. – Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. – Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	Новикова Дарья Александровна заместитель директора по УВР

VI. Завершение программы наставничества			Отчеты по итогам наставнической программы Мотивация поощрения наставников	<ul style="list-style-type: none"> – Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. – Награждение Благодарственными письмами. – Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы 	Волкова Т.В. директор Новикова Дарья Александровна заместитель директора по УВР
--	--	--	--	--	---

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Наставляемый (наставляемые)	Запрос наставляемого	Основания отбора(сбор данных)
1.	<ul style="list-style-type: none"> – Формирование психологического климата на уроке. – Выстраивание взаимоотношений обучающимися и их родителями (законными представителями) – Повышение методической компетентности при проведении учебных занятий. 	Мониторинг, анализ профориентационных тестов, методики определения самооценки, уровня тревожности

Этап 3. Формирование базы наставников

Наставник	Профиль наставника в соответствии с запросом наставляемого	Основания отбора
	Опыт, активности, сфера интересов, компетенции, личностные качества, возрастная категория	Анкета, собеседование, критерии

Этап 4. Обучение наставников

Тема	Задача, которую предстоит решить	Форма взаимодействия
Курсы повышения квалификации в направлении педагог-наставник	Подготовка наставников молодых специалистов в образовательных организациях	Индивидуальная
Методический семинар «Совет «бывалого» или как правильно организовать проектно-исследовательскую деятельность учащихся» . Метод проектных технологий как способ повышения профессионализма и творческой активности педагогов. Структура учебного проекта. Практикум «Экскурсия в творческую лабораторию педагога-наставника» . Мастер-класс для молодого учителя «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе» . Знакомство с методической системой педагога-наставника.	Установление позитивных личных отношений с наставляемым	Групповая
Организация тематической встречи с председателями первичной	Повышение осведомленности и усиление	Групповая

профсоюзной организации МОБУ «СОШ №47» и минусинской территориальной (городской) организации Профсоюза Борейко Л.А «Мой профсоюз»- консультации по вопросам деятельности молодого специалиста в сфере образования	взаимодействия с другими социальными и культурными группами	
Организация психологической поддержки молодых специалистов. Проведение тренингов: командообразование, самопрезентация, стрессоустойчивость, эмоциональное выгорание. Психолого-педагогический коучинг «Эмоциональное развитие молодого педагога: проблемы и пути их преодоления». Индивидуальные беседы со школьным психологом.	Помощь в развитии selfskills	Групповая, 1:1
Участие в выездных мероприятиях, Летних школах для молодых педагогов «Тепсей», «ТИМ Бирюса» «Парус», «Ассоциация молодых педагогов Красноярья», «МППИ»	Повышение профессиональной компетентности молодого педагога.	Групповая, 1:1
Школьный Фестиваль открытых уроков «Секреты мастерства».	Организация мониторинга эффективности деятельности наставляемого по активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания и использованию в работе современных педагогических технологий	Групповая

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Пара/группа наставник-наставляемый	Основания
1.	Взаимный интерес, симпатия, общность интересов, совпадения профиля наставника и запроса наставляемого Проведение диагностики затруднений, дефицитов возникающих в педагогической деятельности, во взаимодействии с коллегами, родителями, через формы обратной связи, онлайн-тестирований и опросов Google-формы Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого педагога

Этап 6. Организация хода наставнической программы

Дата	Мероприятие	Ответственный	Форма взаимодействия	Методы	Результаты для наставляемого
	Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого.	куратор, наставник, наставляемый	1:1/групповая	ролевая игра/моделирование ситуации/тренинг/	наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.

	Проведение второй, пробной рабочей встречи наставника и наставляемого.	наставник, наставляемый	1:1	консультация	По окончании встречи, наставник и наставляемый представляют краткие результаты куратору (заполнение дневника)
	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.	наставник, наставляемый, куратор	1:1	моделирование ситуации/тренинг/	определены ключевые договоренности между участниками наставнической программы, поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч.
	Регулярные встречи наставника и наставляемого.	наставник, наставляемый	1:1	консультация	Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов/ изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых
	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	наставник, наставляемый, куратор	1:1	анализ кейсов	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

Этап 7. Завершение программы наставничества

Результат	Способы замера
<p>Первый уровень завершения программы: подведение итогов взаимодействия пар/групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> – повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; – появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); – наличие портфолио у каждого молодого педагога; – успешное прохождение процедуры аттестации. – Оценка полученного опыта наставника/наставляемого от взаимодействия. 	<ul style="list-style-type: none"> – % педагогов прошедших КПК «педагог-наставник» – Количество учебных разработок, публикаций – Ведение портфолио на сайте школы – Проведения анкетирования обратной связи, онлайн-тестирований и опросов Google-формы

<p>Второй уровень завершения программы: подведение итогов программы образовательного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, организационно-методическую, творческую деятельность школы. – участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях. 	<ul style="list-style-type: none"> – Количество проектов – Количество конкурсов и фестивалей.
<p>Третий уровень завершения программы: публичное подведение итогов и популяризация практик:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выступление и презентация модели наставничества на педагогических конференциях. 	<ul style="list-style-type: none"> – Презентация модели наставничества