УТВЕРЖДАЮ
Приказ № 180-ОД от 31.08.2023г.
директор МАОУ Винзилинской СОШ
им. Ковальчука
Тюменского муниципального района
_____ А.Н. Филоненко

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

в МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука

на 2023 – 2025 гг.

I. Пояснительная записка

Программа наставничества МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука (далее – Программа) является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников ОО, призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда. Сотрудники, прошедшие стажировку под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организации, наставником и коллегами.

Программа разработана с целью оказания практической помощи в организации системы наставничества педагогов МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука. Программа обеспечивает участников в ОО инструментарием по внедрению и применению системы (целевой модели) наставничества, определяют виды и формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества, методику организации пар наставничеств.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы школы в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию.

Школа нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя и классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Основные нормативные правовые и локальные акты:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021). Статья 144. Система оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений.
3. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» № 204 от 07 мая 2018 (с изменениями и дополнениями от 19 июля 2018 г.).
4. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
5. Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа».
6. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642).
7. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01.02.2021 г. № 37 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование».
8. Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (пункты 1.2 и 2.3).

9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р).
10. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».
11. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».
12. Письмо от 21.12.2021 г. Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 «О разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования» с приложениями (Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества
13. Приказ МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука «О внедрении системы наставничества в МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука» с приложениями:
    - Приложение 1. «Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».
    - Приложение 2. «Закрепление наставнических пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью».
    - Приложение 3. Дорожная карта наставничества.
    - Приложение 4. Рекомендации наставляемым и наставникам (Рекомендации наставнику по работе с наставляемым, Рекомендации для наставника по общению с наставляемым, Рекомендации наставляемому).

Срок реализации Программы

Программа наставничества определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе. Срок реализации 1 год. Программа продлевается на срок действия нормативных документов через ежегодный план («дорожную карту») реализации Программы с учетом анализа деятельности участников Программы, их достижений.

Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с молодым учителем, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

Основной. В совместной деятельности реализуется ПН начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Основными принципами системы наставничества педагогических работников МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука **являются:**

1. *принцип научности* – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
2. *принцип системности и стратегической целостности* – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3. *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
4. *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
5. *принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
6. *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
7. *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
8. *принцип индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
9. *принцип равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Цель и задачи программы наставничества

Цель: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи:

– содействовать созданию в МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

– оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников в МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

– содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

– способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

– содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

– оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчук,а ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

– обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

– ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

– содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

– знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Основные этапы введения и реализации

Программы наставничества педагогических работников

в МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука

Этапы	Содержание	Сроки	Ответственные
Подготовительный этап	обеспечение нормативного правового оформления Программы наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации Программы наставничества; информирование педагогического коллектива о подготовке к внедрению Программы наставничества; разработка дорожной карты по реализации Программы наставничества педагогических работников ОО с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений; формирование совета наставников и выбор куратора, отвечающего за реализацию персонализированных программ наставничества;	январь-сентябрь, 2023 г.	Администрация
	определение задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов.	январь-сентябрь, 2023 г.	Администрация
	подготовка методических рекомендаций для наставников и наставляемых, материалы для их сопровождения (формы планов, протоколов и отчетов; памятки)	август, 2023 г.	Куратор
Основной этап	определение пар наставник/наставляемый, согласно запросу на наставничество, который может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы ОО	сентябрь, 2023 г. (далее в начале персонализированной программы или ИОМ)	Директор Куратор

	диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога; диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов; составление дорожной карты ИОМ, включающей; организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества или ИОМ через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением, в том числе, ресурсов социального партнерства согласно алгоритму составления ИОМ	В течение действия Программы	Куратор Наставник Наставляемый
	включение в план внутришкольного контроля совместную деятельность наставников и наставляемых, промежуточного результата их деятельности	В течение действия Программы	Администрация
Заключительный этап	– оформление отзывов об итогах выполнения ИОМ наставляемого	По окончании ИОМ	Наставники
	составление формализованного отчета		Руководитель ШМО педагогов-наставников
	составление отчета-анкеты наставляемого о процессе прохождения ИОМ и работе наставника		Наставляемые
	опубликование промежуточных и итоговых результатов на сайте ОО	По окончании действия Программы	Куратор
	мониторинг результатов внедрения (реализации) Программы наставничества, рефлексию (саморефлексию); поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов; диссеминация лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых и инновационных стратегий реализации наставничества педагогических работников, повышающими его эффективность; оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества; включение результатов наставничества в самооценку ОО	По окончании действия Программы	Администрация

Участники программы и их функции. Термины и определения.

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 заданнойобстоятельствами 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.

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.

Партнеры – это участники в какой-либо совместной деятельности.

Функции участников ПН:

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Для реализации поставленных в программе задач участники ПН выполняют следующие функции:

- ✓ Развитие профессионального становления личности молодого учителя, его профессионального мастерства.
- ✓ Воспитание педагогической культуры, культуры делового общения.
- ✓ Совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности.
- ✓ Оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации.
- ✓ Оценка профессиональной деятельности молодого специалиста или педагога, испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты.
- ✓ Оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей.
- ✓ Содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.

Требования, предъявляемые к наставнику:

– знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

– разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

– изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношениек проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

– знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

– вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);проводить необходимое обучение;

– контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

– разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

– давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

– контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

– оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

– личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

– периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

– подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

– изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

– выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

– постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

– учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

– совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

– периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутриобразовательной организации берут на себя:

– администрация организации участников;
– наставники - участники программы;

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР

Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения. Наставникам

необходимо соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества, изучениекоторых должно стать обязательным разделом программы обучения.

Типы наставничества.

В современной литературе подробно изложены различные типы наставничества:

– традиционное личное наставничество;
– ситуационное наставничество;
– партнерское наставничество;
– групповое наставничество;
– краткосрочное наставничество;
– скоростное наставничество;
– флеш-наставничество;
– виртуальное наставничество;
– саморегулируемое наставничество;
– реверсивное наставничество;
– командное наставничество;
– супервизия;
– тип «Подающий надежды»;
– тип «Тень».

Разные типы наставничества могут комбинироваться как угодно, чтобы помочь конкретному наставляемому. В данной программе преимущественно рассматриваются вопросы организации традиционного личностного наставничества и интернет- наставничество. В первые месяцы возможно и уместно будет использовать тип: «Тень»,а в последующей работе по внедрению Кванториума – тип «Подающий надежды».

Личное наставничество подразумевает наставничество одного молодого человека одним взрослым. Наставник и наставляемый должны встречаться как минимум по четыречаса в месяц на протяжении года. Наставляемые должны изначально знать, на какую продолжительность отношений они могут рассчитывать, чтобы избежать завышенных ожиданий.

Виртуальное наставничество (также известное как «онлайн наставничество»). Оно подразумевает отношения взрослого с одним молодым человеком, которые общаются через Интернет по крайней мере один раз в неделю от шести месяцев до года. При этом могут быть организованы две-три личные встречи, одна из которых является стартовой. Часто наставник выступает в качестве руководителя или консультанта в каких-либо видах деятельности, например, помогает наставляемому завершить школьный проект или обсуждает будущие варианты развития карьеры. В течение летних месяцев интернет- наставничество может служить основой для построения личных отношений между

наставником и наставляемым в любом типе наставничества. Такое общение позволяет осуществлять взаимодействие наставников с наставляемым по конкретным практическим проблемам, создать базу знаний по актуальным вопросам. Этот тип наставничествапредоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать в обсуждении большему числу заинтересованных лиц, а потому располагает к более серьезным обсуждениям в сравнении с личной консультацией.

Тип «Тень» Реализация данной модели подразумевает то, что подопечный следуетза своим наставником безмолвной тенью в течение определенного периода времени. Так,молодой педагог может наблюдать за опытным коллегой, присутствуя на уроках, внеклассной деятельности, педагогических советах. Он фиксирует свои действия, размышляет, пытается уловить суть, становясь свидетелем профессиональной практики. Как в кинозале, только сюжет разворачивается в реальной жизни. Ценность модели
«Тень» базируется на известном изречении «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать». Очевидно, что идеальных педагогов не существует, поэтому «тень», погружаясь в водоворот событий, учится и на отрицательных моментах, происходящих с каждым учителем. Это неформализованное обучение, комфортное как для наставника, так и для подопечного.
Модель используется для быстрого вхождения сотрудника в практическую деятельность школы. Подойдет для оттачивания педагогической техники.

Тип «Баддинг» («Подающий надежды»)

Баддинг в переводе с английского языка означает «подающий надежды, перспективный». Это тоже неформальное наставничество, происходящее в процессепогружения пары на равноправных дружеских отношениях, где субъекты поддерживают друг друга для достижения цели и приобретения навыков, в новый вид деятельности. Эта модель максимально приближена к реальности, в ней отсутствуют заранее определенныеалгоритмы взаимодействия.
Модель востребована для современных школ, находящихся в постоянном развитии, сосредоточенным как на внешних потребностях социума, так и на решении внутренних задач. Для мобильных, открытых коллективов педагогов, не боящихся нововведений, исследований в области образования.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «Учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.
Еще одна эффективная форма наставничества данной программы - "Обучение действием": наставники и наставляемые работают над особыми проблемами на основе личного опыта и индивидуального примера.

Формы и методы работы с молодыми специалистами используемые в программе:

- ✓ беседы;
- ✓ собеседования;
- ✓ тренинговые занятия;
- ✓ встречи с опытными учителями;
- ✓ открытые уроки,
- ✓ внеклассные мероприятия;
- ✓ тематические педсоветы, семинары;
- ✓ методические консультации;

- ✓ посещение и взаимопосещение уроков;
- ✓ анкетирование, тестирование;
- ✓ участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- ✓ прохождение курсов.

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставляемыми.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от старого поколения педагогов. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать современные образовательные технологии.

Коучинг

Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности школы данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий с молодыми педагогами, консультаций руководителя школы молодого педагога, наставника. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма

обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагогне получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает спедагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее междупсихологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.

Кейс-метод

Нетрадиционный метод в работе с молодыми педагогами – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольносильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию. Кейс-метод – это не просто методическое нововведение,

распространение метода напрямую связано с изменениями в современнойситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.

Технология открытого пространства

Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие,общение, развитие и обмен идеями.

Квик-настройка

Это настрой педагога на успешную работу:

Если вы хотите нравиться людям –улыбайтесь!

Улыбка – солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.

Вы самые лучшие, успешные и красивые, пусть все вершины покоряются ВАМ.

Люди подобные Вам, как золотая монета: чем дольше работают, тем дорожеценятся.

Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и Вам стареть не дает.

Чек-лист

И в повседневной жизни, и в работе, где приходится работать с десятками разных задач, важна эффективность. Чтобы было проще запоминать большой объем, систематизировать работу и контролировать результаты, придумали чек-листы.

Чек-лист — это список дел, в котором можно поставить отметку «сделано», когда задача решена. Некоторые списки работают по принципу «прочитай — сделай». Ещё один вариант — чек-листы «прочитай — соотнеси с собой».

Чек-листы решают множество задач:

- Систематизируют процесс. Чек-лист разбивает сложную работу на части и помогает не упустить из внимания важные детали.
- Повышают производительность и исключают ошибки. План действий уже готов, можно сосредоточиться на главном.
- Облегчают делегирование. С помощью готовой инструкции сотрудникам проще разобраться в новой задаче без потери качества.
- Снижают необходимость в контроле. Руководитель может отследить ход работ и корректировать процесс на любом этапе. Четкий алгоритм облегчает проверку задач.

Чек-лист — это еще и инструмент личной эффективности: он дисциплинирует и мотивирует. Так вы понимаете, сколько сделано и сколько осталось. Это придает силы для новых достижений.

Мастер-класс (практикум)

Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровеньвключенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагог - наставляемый получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советыи рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска черезсамообразование качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефном наставляемой классе;

повышение мотивации к обучению, снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов, дисциплинарных затруднений;

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Диагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов учителей в контексте реализации профессионального стандарта педагога и требований ФГОС ОО в целостном образовательном процессе.

Результаты диагностики (самодиагностики) показывают, на какие сильные стороны в своей профессиональной деятельности педагог должен опираться и какие слабые стороны ему предстоит минимизировать, чтобы они не препятствовали профессиональному росту. Диагностика также даст возможность потенциальному наставнику определиться с теми дефицитами, в минимизации или устранении которых он реально может помочь. Изучение сильных сторон подопечного может быть использовано в реверсивном наставничестве.

Направления диагностики	**научно-теоретическое**	**нормативное правовое**	**предметно-профессиональное**	**психолого-педагогическое**	**учебно-методическое**	**ИКТ-компетенции**	**цифровизация образования**	**внеурочная и воспитательная**	**здоровьесбережение обучающихся**	**обучение одаренных детей**	**обучение детей с ОВЗ**
Достижения и достоинства											
Затруднения и дефициты											

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута

Индивидуальный образовательный маршрут (далее – ИОМ) наставляемого разрабатывается на внешнем контуре (региональный уровень) Центрами непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ ПР), целью деятельности которых является осуществление тьюторского сопровождения ИОМ педагогических работников в образовательных организациях. ИОМ наставляемого – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

ИОМ педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника – осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

Среди задач деятельности Федеральные центры научно-методического сопровождения педагогов (созданные на базе организаций высшего образования) ставятся разработка персонализированных программ наставничества для молодых специалистов, для педагогов со значительным стажем работы и реализовывать их на курсах повышения квалификации на базе вуза.

Поэтому МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука разрабатывает персонализированные программы наставничества для молодых специалистов, для педагогов со значительным стажем работы с учетом запросов ОО и сопровождения педагогов в становлении профессионального стиля и повышения мастерства. ИОМ молодым педагогом МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука разрабатывается самостоятельно самим педагогом под руководством наставника с учетом личных потребностей и необходимости письменного оформления.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута как образовательной технологии предусматривает следующие позиции:

1 этап. самоопределение (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта;

2 этап. диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся;

3 этап. диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в педагогическом контексте МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся);

4 этап. составление дорожной карты ИОМ, включающей: а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования; б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности; в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии; г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата;

5 этап. реализация дорожной карты (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам;

6 этап. корректировка дорожной карты (параллельно с ее реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука;

7 этап. рефлексивный анализ эффективности ИОМ (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога-профессионала).

Инновационные стратегии реализации наставничества педагогических работников МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука повышающие его эффективность:

– привлечение молодых педагогов к выполнению роли наставника по отношению к более опытным педагогам с целью преодоления их профессиональных затруднений, посредством новых ресурсов и компетенций молодого поколения (в области инновационных форм работы в образовательной деятельности; цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций);

– реализация индивидуальных траекторий (индивидуализация запросов от наставляемых), выбор форм и видов наставничества «под запрос», личностно ориентированное наставничество;

– использование групповых форм наставничества;

– взаимодействие наставников и наставляемых в рамках тематических проектов/проектной деятельности (целевые интенсивы, онлайн-марафоны от наставников, разработка дистанционных курсов, запись видеороликов и др.);

– сетевая инициатива (взаимодействие с сетевыми партнерами, другими образовательными организациями, педагогическими вузами и организациями СПО, ЦНППМ ПР и др.);

– виртуальное пространство многоуровневого сетевого наставничества и взаимодействия (формирование электронной базы наставничества, совместные интернет-проекты, консультации, конкурсы и пр.);

– привлечение внешних компетентных наставников и экспертов.

Участниками системы наставничества в являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый);
- руководитель ОО;
- куратор наставнической деятельности в ОО;
- обучающиеся;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники ОО;
- участники бизнес-сообщества, в том числе – работодатели, представители ОО, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Формы наставничества педагогических работников

Форма наставничества в ОО как способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников, выбрана форма наставничества «педагог – педагог» с учетом моделей взаимодействия. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Модель	Содержание модели	Формы, методы, направления деятельности
«опытный педагог – молодой специалист»	Классический вариант поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три - пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.	Беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях

«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»	Профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.	Психологическая и личностная поддержка педагога, который имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора.
«педагог-новатор – консервативный педагог»	Педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).	Выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики.
«опытный предметник – неопытный предметник»	Традиционная модель взаимодействия. В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательной организации, муниципалитете, регионе, на подготовке обучающихся к участию в ОГЭ/ЕГЭ по предмету; на организации взаимодействия с научным сообществом.	Опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

Виды наставничества педагогических работников

в МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары "наставник - наставляемый", привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Ожидаемые результаты внедрения персонализированной программы наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной,
2. спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
3. Улучшение психологического климата в ОО как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе педагогического партнерства.
4. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
5. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
6. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ОО связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
7. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
8. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
9. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
10. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов
11. творческого развития, карьерных и иных возможностях.

12. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и
13. ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничеств

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- изменения в знаниях и их оценки;
- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
- общая оценка результатов для образовательной организации.

Там же определяются и способы оценивания.

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (часть IV. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации и возможные риски) предполагают оценку эффективности наставнической деятельности через мониторинг, состоящий из двух этапов.

Этап 1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

Этап 2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Другими показателями эффективности реализации программы наставничества в образовательной организации[1].

Критерии оценки	Показатели критерия

Оценка наставнической программы в ОО	- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется; - оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах; - соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям; - наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности; - логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия; - положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.
Эффективность всех участников наставнической деятельности в ОО	- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности; - уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности; - заинтересованность и включенность пар наставничества и лиц, сопровождающих наставническую деятельность; - уровень удовлетворенности заказчиков (администрация, участники) наставнической деятельностью и успехами пар.
Изменения в личности наставляемого – участника программы наставничества в ОО по достижениям обучающихся	- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых; - нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности; - повышение уровня самооценки наставляемого; - повышение уровня позитивного отношения к учебе; - активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью; - повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности; - степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт возможность чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

1) качество реализации программы наставничества;

2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- сфера интересов обучающихся;

- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- сфера интересов обучающихся;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень осведомлённости в профессии или организации у наставляемого (для работодателей);
- ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей);
- ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

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.

Риски реализации ИОМ и программы наставничества педагогических работников и пути их минимизации

Риски	Пути минимизации
Составление ИОМ и программы наставничества может быть формальным и в реальности не являться инструментом самосовершенствования педагога	Тщательная экспертиза ИОМ перед его одобрением методическим объединением наставников и своевременный мониторинг

	промежуточных результатов выполнения дорожной карты ИОМ
ИОМ может быть составленным таким образом, что его цели не являются достаточно реалистичными и выполнимыми за определенный период времени	Своевременная коррекция ИОМ
Наставник может формально относиться к своим обязанностям	Четкий хронометраж рабочего времени наставника, а также своевременная помощь со стороны методического объединения наставников и куратора

Информационно-методическое обеспечение

Информационно-методическое обеспечение системы (целевой модели) наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах,
- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы,
- сетевого взаимодействия МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

План мероприятий персонализированной Программы наставничества

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является план мероприятий. В плане мероприятий отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте МАОУ Винзилинской СОШ им.Ковальчука

- научно-теоретическое,
- нормативное правовое,
- предметно-профессиональное,
- психолого-педагогическое (ориентированное на обучающихся и их родителей),
- учебно-методическое (содержание образования, методики и технологии обучения),
- ИКТ-компетенции,
- цифровизация образования,
- внеурочная и воспитательная деятельность,
- здоровьесбережение обучающихся,
- обучение одаренных детей,
- обучение детей с ОВЗ и т.д.

Запланированы промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч: ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Режим работы: онлайн, очный, смешанный.

Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Дорожная карта по работе наставника с наставляемым «Педагог-педагог»

Дорожная карта разрабатывается на один год ввиду того, что сложно планировать мероприятия и образовательные события на более длительный срок. В дорожную карту необходимо

вносить коррективы по мере появления новых образовательных возможностей или событий, которые нередко возникают незапланированно, а также под влиянием изменений, происходящих в образовании и его нормативной правовой базе, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога в процессе его профессионального развития.

Направления деятельности	**научно-теоретическое**	**нормативное правовое**	**предметно-профессиональное**	**психолого-педагогическое**	**учебно-методическое**	**ИКТ-компетенции**	**цифровизация образования**	**внеурочная и воспитательная**	**здоровьесбережение обучающихся**	**обучение одаренных детей**	**обучение детей с ОВЗ**
Виды деятельности											
Формы мероприятий											
Сроки											
Место реализации											
Ожидаемые результаты											
Формы участия											
Формы отчетности											
Отметка о выполнении											
Значение для реализации целей ИОМа											
Оценка											
Рефлексия											

Методические рекомендации по заполнению граф ИОМ:

После проведенных диагностик желательно сразу же заполнить соответствующие графы и сделать отметки о выполнении, так как спустя длительное время они забываются. Составление дорожной карты ИОМ включает не только те направления педагогической деятельности, по которым имеются затруднения и дефициты (вертикальный столбец).

Составление дорожной карты индивидуального образовательного маршрута включает не только те направления педагогической деятельности, по которым имеются затруднения и дефициты (вертикальный столбец – оставить на выбор предложенные или заменить необходимыми). Например, у молодого специалиста может не быть затруднений в области ИКТ, современных образовательных технологий и цифровизации образования, более того, он сам может выступать в роли наставника по этим направлениям педагогической деятельности. Поэтому эти направления также вносятся в дорожную карту с целью подбора тех образовательных событий или мероприятий, которые могут усовершенствовать имеющиеся навыки.

Виды деятельности могут быть различными, например: курсовая подготовка в системе повышения квалификации, изучение литературы и методических материалов по проблеме, участие в конкурсных мероприятиях, осуществление инновационных пробно-поисковых действий, участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов, обобщение

педагогического опыта, рефлексия, исследовательская, экспериментальная, экспертная деятельность, подготовка к аттестации.

Формы проведения мероприятий или образовательных событий отличаются большим разнообразием. Например, это семинары, вебинары, круглые столы, лабораторные практикумы, тренинги, научно-практические конференции, творческие мастерские, мастер-классы, хакатоны и т.д. Ожидаемые результаты данного вида деятельности или мероприятия должны согласовываться с целями и задачами ИОМа.

Формы участия могут быть пассивными (участвовать в роли слушателя, зрителя, читателя, наблюдателя) и активными (разрабатывать и реализовывать проект, создавать презентацию, писать отчет, организовывать мероприятие, быть конкурсантом и т.д.).

Формы отчетности – презентации, сценарии праздника, планы, статьи, курсовые работы, видеоотчеты, в том числе с призами и подарками, творческие отчеты, печатные материалы, благодарности, сертификаты, дипломы, фотоотчеты и т.д.

Можно также отдельно выделить графу ***«Соисполнители»***. В ней педагог записывает тех коллег, которые конкретно оказывали ему методическую помощь в данном мероприятии.

В графе ***«Значение для реализации целей ИОМ»*** отмечаются те затруднения, которые удалось минимизировать средствами данного мероприятия, или те достоинства, которые получили дальнейшее развитие.

Оценка предполагает эмоциональный способ реагирования на мероприятие по его окончании, соотнесение с ожидаемыми результатами.

В ИОМе необходимо предусмотреть пункт о ***рефлексии*** процесса достижения результатов по каждому из дефицитов, выделенных в качестве первоочередных для минимизации в данном году. В этом пункте определяется степень приближения к желаемому образу педагога-профессионала, возможно, дальнейшая работа над устранением того или иного профессионального дефицита или затруднения может быть продолжена и перенесена на следующий учебный год.