


Рассмотрено на заседании
Педагогического совета
Протокол №2 от 25.10.2021 г.

Утверждаю:
Директор МАОУ СОШ №26
Л.В. Мункоева 
Приказ №143/1 от 01.10.2021 г.



**Программа наставничества
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 26»
им. Героя Советского Союза П.Ф. Сенчихина**

Срок реализации – 2 года

Улан-Удэ, 2021 год

Содержание

Оглавление

Срок реализации – 2 года	
Паспорт Программы наставничества	
Актуальность и целевое предназначение Программы наставничества	
Цель, задачи и планируемые результаты реализации ПН	
Требования к учителю-наставнику	
Участники программы	
Механизм наставнического взаимодействия	
Технология управления наставнической деятельностью	
Этапы реализации ПН	
Мониторинг реализации ПН	
Показатели эффективности реализации ПН	
Приложения	

Паспорт Программы наставничества

Название	Программа наставничества MAOY COII №26
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «Об утверждении Програма наставничества MAOY COII № 26» №143/1 от 01.10.2021 г.
Авторский коллектив	Коврижных С.Ю., заместитель директора по УВР; Рубцова И.В., заместитель директора по УВР; Пухова Е.Г., учитель первой категории, руководитель ШМО учителей русского языка и литературы
нормативно-правовая база	<p>1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).</p> <p>2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.</p> <p>3. Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).</p> <p>3. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550.</p> <p>4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p>

Цель	Обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного учителя.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формировать активную, целенаправленную, устойчивую и осознанную мотивацию быть учителем. 2. Организовать методическую работу с молодыми учителями в условиях Учреждения. 3. Ускорить процесс профессионального становления молодого учителя и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 4. Адаптировать молодых учителей к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в Учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя. 5. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования по развитию ИКТ компетентности. 6. Сформировать открытое и эффективное сообщество вокруг МАОУ СОШ № 26, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, а также педагогов, имеющих профессиональные затруднения, сформировать у них мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива; 2. Формирование профессионально-компетентной личности педагога, владеющей креативными, методологическими и рефлексивными качествами; 3. Понимание учителями причин успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования; 4. Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, достижение высоких результатов деятельности; 5. Рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.
Основные исполнители	<ul style="list-style-type: none"> • Администрация МАОУ СОШ № 20, • учителя-наставники, • молодые специалисты, • руководители методических объединений учителей-предметников
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с педагогическими кадрами
Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей педагогов.

Актуальность и целевое предназначение Программы наставничества

«Главным ресурсом развивающегося общества являются люди, не столько подготовленные, сколько развивающиеся непрерывно»

П.Г. Щедровицкий

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. Требования к личности и содержанию профессиональной деятельности педагога предполагают наличие у него умений эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях, быть профессионалом. 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. Актуальным для администрации образовательной организации при работе с кадрами является создание условий для адаптации и закрепления, перспектив профессионального роста молодых специалистов.

Системное переустройство образования требует от учительства разносторонних знаний. Традиционная установка, когда диплом о получении специальности служил подтверждающим документом на всю жизнь, устарела. В настоящее время образовательная ситуация требует от педагогов постоянного совершенствования их знаний и умений. В современных условиях, ориентируясь на потребности конкурентного рынка образовательных услуг, учиться и подтверждать собственную квалификацию надо непрерывно. Ведь учителям принадлежит ключевая роль в подготовке подрастающего поколения к жизнедеятельности в динамично меняющихся социально-экономических условиях.

Как показывает практика, выпускники ВУЗов, колледжей приходят в школу, имея неплохие теоретические знания, но не имея практики. Зачастую вчерашние студенты не догадываются, с какими проблемами им придется столкнуться. Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытный учитель. Ученики и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности.

Целевое предназначение Программы наставничества (далее – ПН):

1. Наставническая деятельность с молодыми специалистами, а также с другими наставляемыми поможет решить проблему кадрового обеспечения Учреждения, соответствующего современным требованиям. Молодые специалисты, получившие профессиональное образование, позволят ускорить внедрение в образовательную систему современных информационных, коммуникационных, здоровьесберегающих технологий и других педагогических инноваций.
2. Процесс профессионализации непосредственно связан с личностным становлением, которое способствует становлению статусному (внешнему).

3. Реализация ПН вооружит начинающего педагога умениями применять теорию на практике; будет способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; другим наставляемым поможет справиться с эмоциональным выгоранием, овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Основной целью развития педагогического потенциала Учреждения является ориентация на создание условий для формирования качественно нового учителя.

При разработке ПН мы опираемся на следующие показатели:

- общая профессиональная подготовленность молодых учителей;
- стремление учителей к применению эффективных педагогических технологий;
- стремление учителей-стажистов и педагогов, имеющих опыт в области ИКТ, передавать свой опыт;
- отслеживание и своевременная корректировка педагогической деятельности молодых специалистов;
- вовлеченность учителей в инновационную деятельность;
- «здоровая» конкуренция между учителями;
- востребованность опыта учителей Учреждения педагогическим сообществом города, региона, страны;
- внешняя профессиональная оценка деятельности учителей (квалификационная категория, отраслевые награды);
- оценка деятельности учителей участниками образовательных отношений.

Концептуальные обоснования ПН

В качестве концептуального обоснования ПН в Учреждении выдвигаются следующие положения:

- Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования.
- Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций учащегося.
- Настоящая ПН разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего» Национального проекта «Образование».
- Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».
- Наставничество в Учреждении имеет форму «педагог - педагог».
- ПН направлена на становление молодого учителя как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.
- Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.
- Объектом ПН выступает процесс передачи опыта учительской деятельности.
- Субъектами ПН являются все участники наставнической деятельности (куратор, заместители директора, руководители ШМО учителей- предметников, наставники и наставляемые).
- ПН опирается на следующую нормативно-правовую базу Российской Федерации:

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020), статьи 8, 57, 135.
2. «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.
3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря

2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ, статьи 30, 47, 76, 94.

4. Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).
5. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550.
6. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Цель, задачи и планируемые результаты реализации ПН

Цель ПН: обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи ПН:

1. Формировать активную, целенаправленную, устойчивую и осознанную мотивацию быть учителем.
2. Организовать методическую работу с молодыми учителями в условиях Учреждения.
3. Ускорить процесс профессионального становления молодого учителя и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Адаптировать молодых учителей к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в Учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.
5. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
6. Сформировать открытое и эффективное сообщество вокруг МАОУ СОШ №26, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Планируемые результаты реализации ПН:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемых;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе;
- рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений;
- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- повышение уровня образовательной подготовки и комфорта психологического климата в школе;

- учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Главным результатом становления молодого педагога и совершенствования профессиональных компетенций педагогов следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

Требования к учителю-наставнику

Наставник – участник ПН, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Учитель-наставник обязан:

- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому учителю интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Учреждении;
- способствовать профессиональному становлению молодого учителя.

Участники программы:

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

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

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

Наставляемый:

1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.
2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
3. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
4. Учитель, желающий овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Вариации ролевых моделей внутри формы «Учитель – Учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника:

- **Взаимодействие «новичок – мастер»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- **Взаимодействие «зажатый – лидер»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- **Взаимодействие «современный – опытному»**, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.
- **Взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
- **Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий: принятие, умение слушать, умение слышать, умение задавать вопросы, равенство, честность и открытость, надежность, последовательность.

Процесс обучения наставников делится на два этапа – первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

1. Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к наставнической деятельности, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою готовность. Такое обучение дает веру в себя как в наставника, уверенность перед знакомством с наставляемым. Оно влияет и на качество наставнических взаимоотношений и на общую продолжительность работы. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои цели, скорректировать ожидания и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и решения возможных разногласий.

2. Обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества, и возникнут вопросы по этой деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию решения.

Механизм наставнического взаимодействия

Этапы процесса наставнического взаимодействия

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным молодым специалистом.

2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с педагогом-наставником в процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения)

3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Составление программы адаптации.

4. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков учителя.

5. Оценка промежуточных итогов: может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация и другое.

6. Проверка уровня профессиональной компетентности наставляемого.

7. Награждение и поощрение наставников баллами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признание лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

Формы контактов наставника и наставляемого (-ых)

№	Форма	Описание
1	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке
2	Опосредованное	Осуществление только формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму
3	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого
4	Групповое	Наставничество распространяется на группу наставляемых
5	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого (стажера)
6	Скрытое	Наставник незаметно воздействует на наставляемого
7	Коллективно-индивидуальное	Наставничество над наставляемым осуществляет группа, коллектив

Принципы реализации ПН

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;

принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству РФ;

принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;

принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;

принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Технология управления наставнической деятельностью

Под технологией управления мы понимаем всю совокупность управленческих средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- **Проектирование.** Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- **Диагностика.** Под диагностикой мы понимаем определение, изучение и оценку параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- **Мониторинг** – система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- **Анализ собранной информации.** Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
 - обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
 - участие педагогов в инновационной деятельности;
 - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
 - диссеминация педагогического опыта.
- **Подготовка и принятие управленческого решения:** располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе Учреждения, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольная система оценки качества образования.

Краткая логика (структура) любой деятельности: цель – средства – результат. Так, цель реализуется через средства, то есть через содержание, методы, формы и др. Но цель в этой цепочке нельзя придумывать. Она должна вытекать из анализа работы. Анализ может

быть осуществлен на основе изучения затруднений учителей или на основе других источников.



Схема 1. Система управления профессиональным ростом учителя

Управленческие решения принимаются на основе SWOT-анализа. SWOT-анализ - это метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории: Strengths (сильные стороны), Weaknesses (слабые стороны), Opportunities (возможности), Threats (угрозы). SWOT-анализ ежегодно составляется куратором наставнической деятельности по форме:

Сильные стороны	Возможности
Слабые стороны	Угрозы
Компенсирующие мероприятия для слабых сторон	Компенсирующие мероприятия для основных угроз

Полученные в результате SWOT-анализа данные позволят устранить недостатки в работе учителей-наставников и молодых специалистов, создать условия для совершенствования методической работы в целом и наставнической работы – в частности.

SWOT-анализ позволит ответить на вопросы:

- «Что делать?»
- «Что развивать?»
- «С чем бороться?»
- «Что исключить?»

Для качественной реализации ПН составляется «Матрица ответственности» - таблица, которая регламентирует уровень несения ответственности сотрудника Учреждения при выполнении задач. Куратор несет ответственность за выполнение всех задач ПН. Поскольку в ходе реализации ПН могут возникать новые задачи (составляется лан корректирующих действий), то куратор имеет право делегировать выполнение заданий другим сотрудникам.

В целом такая матрица обладает наглядностью и дает возможность контролировать выполнение ПН, выявлять перегруженных или «отдыхающих» сотрудников, перераспределять, в случае необходимости, обязанности; что в свою очередь повысит эффективность выполнения задач ПН, а также поможет избежать конфликтных ситуаций во время распределения между сотрудниками ответственности.

Матрица ответственности по управлению ПН

Виды деятельности	Должностные лица				
	Директор	Зам. директора	Руководитель МО учителей-предметников	Учитель-наставник	Молодой специалист
Принятие решения о разработке ПН	И	О	В	В	В
Разработка ПН, локальных актов по наставнической деятельности	Р	О	В - И	В	В
Организация наставнических пар (групп)	Р	И	О	В	В
Реализация ПН	Р	О - И	В - И	В	В
Диагностика и мониторинг деятельности по ПН		О - И - В	О - В	О - И - В	В - И
Обработка и анализ полученных данных.		В - И	В	О - В - И	В

Условные обозначения: Р – руководит;
 О – организует;
 В – выполняет;
 И – информирует

Этапы реализации ПН

Организация наставничества предполагает следующие этапы:

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	февраль – июнь 2021 год	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	1-ый год работы*	Диагностическая, методическая
3.	Практический	2-ой год работы*	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	ежегодно в июне	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

* - молодые специалисты могут приходить в Учреждение ежегодно, поэтому установить конкретные даты для всех не представляется возможным

План реализации этапов ПН включает:

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа
Подготовительный	февраль – июнь 2021 г.	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение педагогического совета, родительских собраний, классных часов; - создание пакета локальных актов по реализации ПН; - определение наставнических пар (групп); - создание страницы на официальном сайте МАОУ СОШ №26.
Организационный	1-ый год работы*	<ul style="list-style-type: none"> -выявление сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста; -разработка основных направлений работы с молодым специалистом 	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение опроса «Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником» (Приложение 1); - сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом; - проведение ПДС «Образцы анализов уроков, контрольных работ» (Приложения 2-3); – разработка памяток наставнику и молодому специалисту (Приложения 4-5).

Практический	2-ой год работы	Реализация основных положений ПН	<ul style="list-style-type: none"> - совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; - проведение конкурса профессионального мастерства «Педагогический автограф» - проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности (Приложение б).
Обобщающий	ежегодно в июне	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности молодого специалиста	<ul style="list-style-type: none"> - изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН; - демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и ВУД); - формирование Банка методических материалов об опыте реализации ПН; - диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)

Дорожная карта становления профмастерства молодых специалистов

Цель: создание условий для молодых специалистов по самореализации, приобретению практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Задачи:

- создать атмосферу поддержки в педагогическом коллективе молодых учителей;
- оказать помощь в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации педагогической деятельности;
- помочь молодым специалистам овладеть современными компетенциями педагогики, психологии, методологии;
- научить использовать проектно-исследовательскую деятельность в образовательном процессе;
- совершенствовать профессиональную культуру педагогов;
- повышать уровень мотивации педагогов на саморазвитие и творчество.

Основные направления работы:

- планирование и организация учебной деятельности по предмету и ВУД;
- планирование и организация воспитательной работы;
- работа с документацией;
- работа по самообразованию;
- работа по самоанализу деятельности;
- контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста;
- психолого-педагогическая поддержка.

Планируемые результаты:

- создание условий социально-психологического комфорта и защищенности молодых членов педагогического коллектива;
- формирование профессионально-компетентной личности педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;
- понимание молодыми педагогами причин успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;
- обогащение педагогической деятельности молодых учителей собственными творческими разработками;
- реализация молодыми педагогами своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности.

Целевую аудиторию обучаемых представляют молодые специалисты и педагоги, прибывшие после длительного перерыва в деятельности.

Реализация дорожной карты становления профмастерства основана на выполнении индивидуального плана развития под руководством наставника.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Учитель-учитель». Ролевая модель: «Опытный учитель – молодой специалист».

Наставляемый: _____

Наставник: _____

Срок осуществления плана: учебный год

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития.	август	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультации с наставником.		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития.	август			
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей в развитии личностных и профессиональных компетенций, с учетом тем мероприятий раздела 2.	август	Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации сформулирован Раздел 2 плана.		
Раздел 2. Направления развития учитель/учитель					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения у наставляемого.	Сентябрь – май	Определен перечень специальной литературы, интернет-сайтов для изучения. Изучены:		

2.2.	<p>Перенять успешный опыт наставника по подготовке проведения занятий с обучающимися (планирование и подготовка к проведению занятия/ проведение занятия/анализ (подведение итогов проведения занятия.)</p>	<p>Сентябрь – май</p>	<p>Сформировано понимание (методология) на основе изучения опыта наставника: Посещение педагогических мероприятий наставника: Проведены консультации:</p>		
2.3.	<p>Сформировать правила поведения молодого педагога на занятиях, на совместных мероприятии (в том числе в неформальной обстановке), при проведении дискуссий с обучающимися</p>	<p>Сентябрь – май 2022</p>	<p>Сформировано понимание, как соблюдать молодому специалисту правила поведения с обучающимися на занятиях, совместных мероприятии (в том числе неформальных), при проведении дискуссий. Посещение педагогических мероприятий наставника: Проведены консультации:</p>		
2.4.	<p>Освоить эффективные педагогические технологии; выстроить собственную методическую систему (отбор содержания, методов, форм, средств обучения).</p>	<p>Сентябрь – май 2022</p>	<p>Освоены навыки эффективных педагогических технологий: сформирована собственная методическая система (перечислить элементы системы) Определены приоритеты в собственной методической системе</p>		
2.5.	<p>Пройти обучение на образовательных курсах (очных, дистанционных и т.п.) по дефицитным компетенциям.</p>	<p>В течение года</p>	<p>По итогам обучения на курсах получены следующие знания, навыки: Посткурсовое внедрение</p>		
2.6.	<p>Совместно с наставником принять участие в мероприятиях ОО.</p>	<p>В течение года</p>			
2.7.	<p>Сформировать понимание эффективного поведения молодого</p>	<p>Сентябрь – январь</p>	<p>Определены действенные методы поведения молодого педагога в конфликтных ситуациях в</p>		

	педагога при возникновении конфликтных ситуаций в педагогическом коллективе, познакомиться со способами их регулирования.		педагогическом коллективе.	
2.8.	Подведение итогов работы с наставником. Обобщение собственного опыта педагогической деятельности, полученного за период работы с наставником (статья, доклад, мастер-класс, и т.п.).	Май-июнь		

Подпись наставника _____ / Подпись наставляемого _____ /
« ____ » _____ 202 г. « ____ » _____ 202 г.

¹ В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное участие в мероприятии, совместная организация мероприятия (указать название мероприятия); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на педагогическом совете (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.