

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 90»

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОАУ «ООШ № 90»

Новичкова О.С.
Приказ № 221 от 01.09.2023года

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
Форма наставничества: «педагог-педагог»
Вид наставничества: реверсивное

Составил : Пащенко Т.В., Величко Ю.А.

Оренбург 2023

Пояснительная записка

Одним из четырех основных направлений развития системы образования в соответствии с Национальным проектом «Образование» на 2019-2024 годы является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству. *И «... это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», - как отметил наш президент В.В. Путин.*

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли молодой специалист как профессионал и останется в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Для того, чтобы облегчить адаптацию молодого специалиста в педагогическом коллективе была разработана данная Программа наставничества.

Актуальность

Реверсивное наставничество – нетрадиционная форма развития профессиональных отношений между субъектами образовательного процесса разного возраста. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимать социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга. Молодой специалист ощущает свою значимость в образовательном учреждении, растёт возможность удержать его в коллективе. Реверсивное наставничество является источником дополнительной возможности восполнения дефицита ресурсов для реализации собственных инициатив, образовательного дефицита.

Цель Программы: через обмен передовым опытом между старшим педагогом-наставником и молодым специалистом по внедрению инновационных технологий повысить статус молодого специалиста в педагогическом коллективе, как наставника, утвердить его в профессии, сохранить в образовательном учреждении.

Задачи:

- повышение профессиональной компетентности педагогов;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании,
- совместное планирование работы с молодым педагогом,
- принятие поколениями друг друга, оказание помощи и поддержки,
- устранение разрыва между поколениями.

Срок реализации программы: один год (2023-2024 учебный год)

Программа наставничества разработана в соответствии с:

- региональным проектом национального проекта «Образование»,
- основной образовательной программой МОАУ «ООШ № 90»
- Программой развития МОАУ «ООШ № 90» на 2021-2025 годы.

Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике: «Педагог-педагог».

Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике: реверсивное.

Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики:

- повышение информационно-коммуникационной компетентности опытного педагога: организация видеоконференций, использование платформ для дистанционного обучения, новых элементов игровых технологий, требующих сформированности технических навыков;
- формирование у педагогов методических, психолого-педагогических, коммуникативных, предметных компетенций,
- создание разновозрастного образовательного сообщества, которое станет более конкурентоспособным в современных условиях.

Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации включают:

- методический кабинет, место для встреч наставников;
- ноутбук, интернет; Wi-Fi;
- дидактическое и методическое обеспечение

Финансово-экономические условия.

Стимулирование реализации Программы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность определить размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности; нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников.

Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить

напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников – наставляемых. Механизм мотивации и поощрения наставников предполагает создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестиваля «Педагогических идей» по презентации программ наставничества.
- Выдвижение лучшего наставника на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение грамотой "Лучший наставник".
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития образовательного учреждения.

Содержание программы

Участники Программы: педагог-наставник и молодой специалист

Суть практики: молодой специалист становится наставником опытного работника по вопросам внедрения информационно-коммуникационных технологий для него создаётся ситуация успеха, а опытный педагог становится наставником молодого специалиста в вопросах внедрения новых технологий.

1-й этап – констатирующий. Проводится анкетирование, определяется круг вопросов для совместной деятельности, определяются цели, к которым стремятся оба педагога. Наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений обоих педагогов, помогает молодому специалисту в разработке персонифицированной программы повышения квалификации по внедрению новых технологий.

2-й этап – основной (практический). Апробация модели наставнической деятельности. Запускается процесс приобретения и совершенствования профессиональных компетентностей, создаются ситуации успеха, при этом используются различные методы, технологии, формы наставнической деятельности, активизирующие познавательную активность педагогов. Результативными являются обсуждение (беседа, рефлексия), создание развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных ситуаций, создание условий, среды для освоения предлагаемой деятельности, личный пример, информирование, консультирование, дискуссия, игра, мастер-класс. Педагог-наставник знакомит молодого специалиста с новыми технологиями .

3-й этап – контрольно-оценочный. Анализ результатов внедрения Программы наставничества, намечаются перспективные направления дальнейшего взаимодействия.

Совместное обсуждение, осмысление полученного опыта.

4-й этап – обобщающий. Создание методических материалов в целях представления результатов опыта в СМИ, трансляция на конференциях и семинарах разного уровня.

План мероприятий по реализации программы наставничества на 2023/2024 учебный год

Этап	Задачи	Формы работы	Сроки
Констатирующий	1. Составление плана работы по наставничеству на 2023-2024 учебный год. 2. Изучение документации. 3. Составление тематического планирования и конспектов уроков.	Круглый стол.	Сентябрь 2023 г.
Основной (практический)	1. Взаимопосещение уроков. (Наставник –наставляемый) 2. Работа над профессиональной социализацией молодого педагога. (Помощь в адаптации молодого специалиста в коллективе) 2. Работа с электронным журналом. Применение современных технологий . Моя	Консультация. Совместное обсуждение.	Октябрь 2023 г.

	цифровая школа. Я-класс. 3.Составление презентаций к урокам.(Современный урок)		
	1.Применение современных технологий на уроках литературы.(применение диалога искусств и литературного путешествия) 2.Проведения совместного мастер-класса для коллег в рамках обмена опытом.(Демо-урок) 3.Подготовка к проведению полугодовых контрольных работ.Круглый стол	Мастер-класс. Кейсы.	Ноябрь, Декабрь 2023 г.
	1.Работа по олимпиадам с одаренными детьми. 2.Подготовка к итоговому собеседованию по русскому языку.Разбор критериев.	Круглый стол.	Январь 2024 г.
	1.Проведение итогового собеседования по русскому языку.Анализ		Февраль 2024 г.
	Подготовка к промежуточной аттестации, ВПР. Обсуждение трудностей с которыми сталкиваются обучающиеся. Подготовка к открытой недели по русскому языку и литературе.	Обсуждение. Работа над проектом.	Март 2024 г.

Контрольно-оценочный	Совместное проведение недели русского языка и литературы. Анализ и самоанализ проведенных уроков. Подготовка к ОГЭ. Разбор критериев оценивания.	Круглый стол.	Апрель 2024 г.
Обобщающий	Результаты работы за год. Итоговый семинар	Обсуждение. Принятие результатов.	Май 2024 г.

Встречи проводятся один раз в неделю, четыре в месяц. Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях и/или телефонных разговоров не регламентируется, но результаты в любом случае фиксируются.

Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Следующие 40 минут посвящены непосредственно работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность. Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлексию, необходимо резюмировать встречу.

Оценка результатов Программы и её эффективности

Организация контроля и оценки

Контроль реализации Программы наставничества осуществляется на всех этапах через следующие документы:

- анкета для выявления запроса наставляемых,
- анкета для выявления компетенций наставников,
- дневник наставника-наставляемого,
- анкета удовлетворенности наставника-наставляемого,
- отчет наставников.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества

Под мониторингом процесса реализации Программы наставничества понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставников, а также какова

динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставников своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пары.

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической сфере.

Цели мониторинга:

оценка качества реализуемой программы наставничества;

оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставников;
- определение условий эффективности программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкетирования.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. SWOT-анализ проводит педагог-наставник.

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

3.2. Мониторинг и оценка влияния программы на участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

Цели мониторинга влияния программы наставничества:

Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

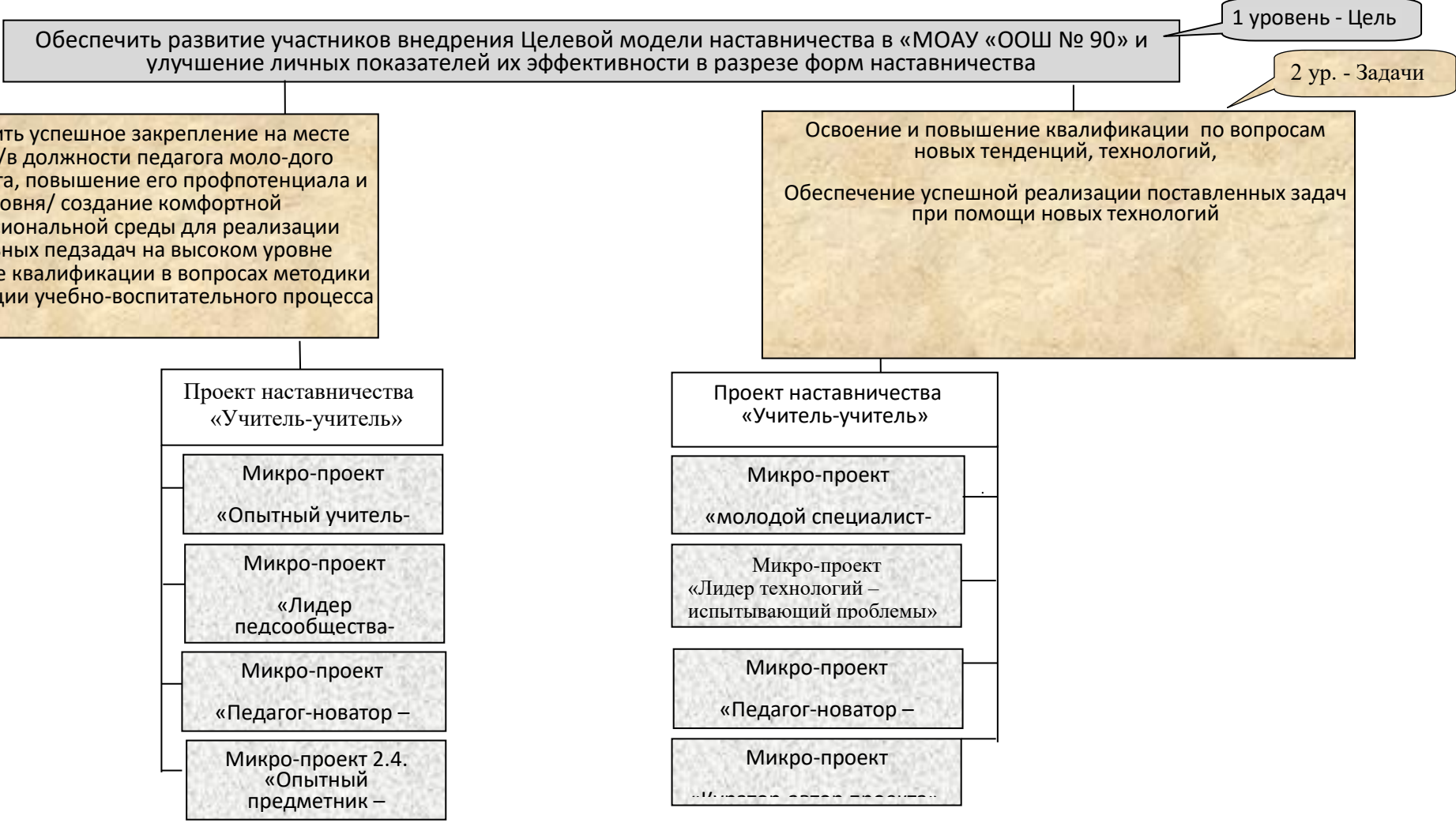
Оценка динамики характеристик образовательного процесса

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
- определение эффективности программы наставничества;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Цель и задачи программы

дерево целей программы



Эффективная среда наставничества

Технология наставничества применима к различным проблемам, с которыми сталкиваются педагоги в процессе профессионального становления и развития, а именно: дефицит знаний молодых педагогов в области педагогических технологий и преподавательских умений, кризис профессионального роста у педагогов со стажем, профессиональное выгорание; дефициты различного характера (предметные, методические, метапредметные), выявленные у педагогов различных категорий в ходе исследований профессиональной компетентности.

Эффективная среда наставничества:

1. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
2. рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
3. развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
4. методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации; цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
5. обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в

МОАУ «ООШ № 90»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Учитель-учитель (педагог-педагог)	<ul style="list-style-type: none">– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;– «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
Учитель-учитель (педагог-педагог)	<ul style="list-style-type: none">– «молодой специалист- опытный учитель» - наставничество опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий;– «лидер технологий – испытывающий проблемы» - поддержки для приобретения специалистом необходимых профессиональных навыков (в сфере новых технологий) и закрепления на месте работы;– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

**Индивидуальный план развития модель «Реверсивное наставничество»
Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»**

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель» модель: «Реверсивное наставничество».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Величко Ю.А., учитель русского языка

Ф.И.О. и должность наставника Пащенко Т.В. высшая категория, учитель русского языка и литературы.

Срок осуществления плана: с 1 сентября 2023г. по 31 мая 2024 года.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению		Разработаны меры		

¹В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

²Если 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.

	профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность³					
2.1.	Познакомиться с МОАУ «ООШ № 90», ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МОАУ «ООШ № 90»		

2.2.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника МОАУ «ООШ № 90»(взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.3.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.4.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.5.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		

³ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника ⁴					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (7-17 лет) ⁵		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		

⁴ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

⁵ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

3.4.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, НПА		
3.5.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем		
3.6.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату		
3.7	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.8	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед.деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.9	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.10	...				

Подпись наставника **Величко Ю.А.**
01.09. 2023г.

Подпись наставляемого сотрудника **Пашенко Т.В.**
«___» _____ 2023г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». Модель: «Реверсивное наставничество».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Величко Ю.А учитель русского языка .

Ф.И.О. и должность наставника Пащенко Т.В. высшая категория учитель русского языка и литературы

Срок осуществления плана: с 1 сентября 2023г. по 31 мая 2024г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ⁶	Фактический результат ⁷	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		

⁶В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

⁷ 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.

Раздел 2. Вхождение в должность⁸

2.1.	Изучить сайт МОАУ «ООШ № 90», страничку МОАУ «ООШ № 90» в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности МОАУ «ООШ № 90»		Хорошая ориентация по сайту, на страницах МОАУ «ООШ № 90» в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
------	--	--	---	--	--

Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁹

3.1.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
------	--	--	--	--	--

⁸ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

⁹ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

3.2.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности МОАУ «ООШ № 90»		Изучены проекты МОАУ «ООШ № 90» по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.3	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед.деятельности через цифровые платформы.		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.4	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.5	...				

Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого
сотрудника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Программа реверсивного наставничества «Учитель-учитель»

1. Назначение программы

Современный педагог независимо от возраста и стажа работы способен реагировать на изменения образовательной ситуации, адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, реализовать свой личностный потенциал в открытом образовательном пространстве. Всему этому способствуют различные формы наставничества.

Реверсивное наставничество позволяет организовать сотрудничество старшего и более молодого поколения преподавателей в таких направлениях, как современные технологии обучения, новые тренды, цифровизация и познание современной культуры.

Необходимость создания программы реверсивного наставничества в нашем образовательном учреждении появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов.

Рабочая программа реверсивного наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МАОУ «ООШ № 90» г. Оренбург с. Краснохолм в соответствии с Приказом Министерства образования и науки ПК №789-а от 23.07.2020 в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для обеспечения целевых показателей и дорожной карты и в целях реализации в данной образовательной организации национального проекта «Образование».

Цель программы: организовать сотрудничество старшего и более молодого поколения преподавателей в таких направлениях, как современные технологии обучения, новые тренды, цифровизация.

Задачи :стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями, обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, а так же отслеживать динамику развития профессиональной деятельности.

2. Этапы реализации программы

Срок реализации программы 1 учебный год.

Этапы реализации программы:

1 этап - адаптационный (диагностический). Выявление профессиональных затруднений педагогов, разработка основных направлений работы.

2 этап - основной (проектировочный). Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений, оказание методической помощи.

3 этап - контрольно-оценочный. Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

3. Формы и методы работы педагогов-наставников

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель» реверсивного вида. Данный вид наставничества обеспечивает интегрированный и индивидуально ориентированный подход к раскрытию потенциала каждого субъекта образовательного процесса, помогает преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные в ходе обучения, активным и талантливым педагогам планировать карьерную перспективу, становясь более ответственными, самостоятельными, целеустремленными, сформировать свой индивидуальный стиль

педагогического общения.

Основной метод реверсивного наставничества:

- консультирование (индивидуальное, групповое): совместное обсуждение, осмысление полученного опыта.

- активные методы: создание проблемных, конфликтных ситуаций, личный пример, информирование, консультирование, дискуссия, круглый стол, игра, мастер-класс и др.

4. Оценка результатов программы и её эффективности

4.1 Организация контроля и оценки

Контроль и оценивание работы наставляемых, наставников и всей программы в целом осуществляется заместителем директора по научно-методической работе.

Оценка осуществляется в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль- 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 1), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль- на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так

жерефлексивного самоанализа наставляемых реализации индивидуального образовательного маршрута (Приложение 2).

4.2 Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<i>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i>		
1.1 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
<i>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i>		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа педагогов		

<i>Результативность взаимодействия наставнических пар</i>		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
<i>Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i>		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		

4.2 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.3 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.		

5. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

5.1 Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников умение наставляемых управлять процессами, включающее критическое мышление, комплексное решение проблем, инициативность, самостоятельность, ответственность, сотрудничество, эмоциональный интеллект, цифровую грамотность, обучаемость, открытость новому, применение исследовательских навыков, креативность.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

Дорожная карта внедрения реверсивной модели наставничества УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные	Ожидаемый результат
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	октябрь	Администрация, проектная группа	Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	октябрь	Администрация, руководители проектной группы	Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества
3.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Октябрь	Кураторы проектной группы	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве

4.	Обучение наставников	Ноябрь	Куратор	Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми
5.	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым	Декабрь Январь Февраль- апрель	Наставники	Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого.
6.	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Май	Наставники	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки
7.	Отчеты по итогам наставнической программы	Май - июнь	Администрация, кураторы	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

8.	Мотивация и поощрение	Июнь	Администрация, кураторы	Приказ о поощрении участников программы наставничества. Формирование благодарственных писем участникам. Размещение информации на сайте школы
----	-----------------------	------	-------------------------	--

Отчётная форма реализации реверсивной программы наставничества УЧИТЕЛЬ -УЧИТЕЛЬ по итогам четверти

- 1) Мониторинг предметных результатов по итогам четверти;
- 2) Информация о неуспевающих обучающихся;
- 3))Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися;
- 4) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам;
- 5) Методические разработки;
- 6) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических.

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МАРШРУТА, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

№	Деятельность педагога по реализации задач своего ИОМ	Дата	Результат
п/п			
1.	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных		

	технологий с целью повышения качества обученности.		
2.	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.		
3.	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.		
4.	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.		
5.	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.		

