



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1
(МБОУ СОШ № 1)**

ПРИКАЗ

31 августа 2022 г.

№ 01-01-11/712

г. Екатеринбург

Об утверждении Плана реализации программы Наставничество

В соответствии с Национальным проектом «Образование» (Паспорт национального проекта «Образование» утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. №16), Федеральными проектами «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» (реализуемых в рамках нацпроекта «Образование», на основании Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 №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», Указа Президента Российской Федерации от 27 июня 2022г. NQ401 «Об объявлении 2023 года Годом педагога и наставника», Письма Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 22.09.2020 №10670 «Об этапах внедрения целевой модели наставничества в муниципальных образовательных организациях», Служебной записки Департамента образования Администрации города Екатеринбурга «Об этапах внедрения целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях», в рамках реализации «Дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №1», утвержденной приказом директора от 02.10.2020 №01-01-11/550

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «План реализации программы «Наставничество» в рамках модели «ученик» - «ученик» (Приложение № 1).
2. Утвердить «План реализации программы «Наставничество» в рамках модели «учитель» - «учитель» (Приложение № 2).
3. Утвердить «План работы учителя-наставника с молодым специалистом» (Приложение № 3).
4. Утвердить Список классных руководителей, ответственных за реализацию программы «Наставничество» в рамках модели «ученик» - «ученик» (Приложение № 4).
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ СОШ № 1



А.В. Махновецкий

**План реализации программы «Наставничество»
в рамках модели “ученик” - “ученик”**

ОКТАБРЬ -НОЯБРЬ

- 1) Необходимо заполнить таблицу **ОТЧЕТ** для заполнения. **Наставничество:** список учащихся класса. (В помощь: Можно скопировать информацию прошлого года в таблице **Наставничество. Список учащихся 2021-2022**).
- 2) Провести беседу. Использовать презентации из папки **Презентации**. Провести анкетирование учащихся. **Файл Анкета для учащихся**. Проанализировать результаты, обсудить.
- 3) Внести корректировки в наставнические пары, если есть необходимость.
Если ваш класс не участвовал в прошлом году в Программе наставничество, то следует создать наставнические пары.
- 4) **Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).**
Макеты опросных анкет для участников пяти форм наставничества – находятся в папке **Нормативно-правовые документы и основания** – документ **Целевая модель**.
Модель «ученик – ученик» страница 205 – 207 (анкета наставника и наставляемого ученика).
- 5) **Проанализировать, применить** результаты в наставнической деятельности. **Хранить** для будущей сравнительной отчетности по завершении.
- 6) Для **9 – 11 классов** состоится **«Встреча с «Обществом благодарных выпускников» «Разговор по душам»**.
- 7) Мероприятия по наставничеству в рамках класса.

ДЕКАБРЬ

- 1) **Куратор** Гайнетдинова З.Г. проводит мониторинг выполнения пунктов инструкций за ноябрь месяц.
 - 2) Реализация цикла наставнической работы:
Провести тестирование участников модели «ученик – ученик».
- Папка «Классные руководители»:**
- 4 – 6 классы** – Тест «Я и мой класс», и (или) «Тест геометрических фигур».
- 7 – 11 классы** – Тест «Отношения в классе. 1 методика», и (или) Тест «Отношения в группе. 2 методика».
- 3) Внести запись о проведенных мероприятиях в **Отчет**.
 - 4) **Проанализировать, применить** результаты в наставнической деятельности. **Хранить** для будущей сравнительной отчетности по завершении.
 - 5) Мероприятия по наставничеству в рамках класса.

ЯНВАРЬ

- 1) Внести корректировки в **ОТЧЕТ ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ**.
Опросить обучающихся, у кого из них есть братья и сестры в других 1 - 11 классах.
Справа вписать в **ОТЧЕТ** фамилию и имя брата, или сестры.
- 2) Мероприятия по наставничеству в рамках класса.

ФЕВРАЛЬ

- 1)Продолжить заполнение **ОТЧЕТ ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ**.

Вписать справа около брата и сестры - **вид совместной деятельности.**

2) Проведение диагностики **САН.**

3) Мероприятия по наставничеству в рамках класса.

4) **Куратор** Гайнетдинова З.Г. проводит мониторинг выполнения пунктов инструкций за ноябрь месяц.

МАРТ-АПРЕЛЬ

1) Тетрадь Мемори. Выполнение заданий.

2) Мероприятия по наставничеству в рамках класса.

МАЙ

1) Анкетирование учащихся. **Второй этап опроса для мониторинга программы.**

Макеты опросных анкет для участников пяти форм наставничества – находятся в папке **Нормативно-правовые документы и основания** – документ **Целевая модель.**

Модель «ученик – ученик» страница 221 – 223 (анкета наставника и наставляемого ученика).

Проанализировать, применить результаты в наставнической деятельности. **Хранить** для будущей сравнительной отчетности по завершении.

2) Подведение **итогов за год:** анализ результатов, корректировка деятельности **в классе.**

3)) Подведение **итогов за год:** анализ результатов, корректировка деятельности на уровне школы. Образовательное мероприятие для учащихся **в актовом зале.**

4) **Планирование** деятельности на следующий наставнический год.

План реализации программы «Наставничество» в рамках модели «учитель – учитель»

Процесс наставнического взаимодействия модели «учитель – учитель» следует этапам:

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где **куратор** программы рассказывают о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывают ситуацию с конкретным молодым специалистом.
2. Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия, наставнику не требуется обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения) куратор проекта вместе с педагогом-наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.
3. Этапу активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:
 - выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям / профессиональным компетенциям;
 - определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;
 - формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.
4. Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя.
5. Обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.
6. После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, происходит определение наставником степени готовности молодого учителя к выполнению его профессиональных обязанностей.
7. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются баллами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

Планирование. Этапы:

Сентябрь

1. Информирование педагогического коллектива о реализации Программы наставничества.

Куратор.

2. Выявление наставнических пар по обоюдному желанию: «опытный – молодой педагог», «опытный учитель – начинающий учитель», «опытный учитель – достаточно опытный».

Педагоги. Куратор.

3. Приказ о создании наставнических пар. **Руководитель.**

Октябрь-ноябрь

4. Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Макеты опросных анкет для участников формы наставничества – находятся в папке **Нормативно-правовые документы и основания** – документ **Целевая модель.**

Модель «учитель – учитель» страница 210 – 213 (анкета наставника и наставляемого).

Педагоги.

5. Сдать заполненные анкеты (парой) куратору.

6. Обучение наставников через формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерный тематический план. **Куратор. Социальный педагог. Педагог-психолог.**

7. Этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого.

Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям / профессиональным компетенциям;
- определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;
- формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице. **Педагоги.**

8. Составление Плана наставнической деятельности. **Педагоги.**

Декабрь

9. Совместная деятельность наставника и наставляемого по Плану наставнической деятельности. Корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя. **Педагоги.**

Мониторинг реализации программы наставничества.

Январь

10. Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы). Макеты опросных анкет для участников формы наставничества находятся в папке **Нормативно-правовые документы и основания** – документ **Целевая модель.**

Модель «учитель – учитель» страница 228 – 231 (анкета наставника и наставляемого).

Педагоги.

Февраль

11. Практические результаты профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация молодого педагога. **Педагоги.**

Март-апрель

12. Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение наставником степени готовности молодого учителя к выполнению его профессиональных обязанностей. **Педагоги.**

13. **Макеты опросных анкет для участников формы наставничества** – находятся в папке **Нормативно-правовые документы и основания** – документ **Целевая модель. Модель «учитель – учитель»** страница 243 – 245 (анкета наставника и наставляемого).

Педагоги.

Использование опросников для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества.

Май

14. Подведение итогов, анализ.

15. Награждение лучших наставников и наставляемых, поощрение наставников. **Куратор.**

ПЛАН РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ – НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

наставник _____ (ФИО)

молодой специалист _____ (ФИО)

на 202-2023 учебный год.

Индивидуальная программа развития педагога и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов

Цель – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в школе и осуществления воспитательной работы с классным коллективом.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- оказание помощи в ведении документации учителя.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

Индивидуальная программа развития педагога и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов

- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися.

**Список классных руководителей, ответственных за реализацию программы
«Наставничество» в рамках модели «ученик» - «ученик»**

Класс	Классный руководитель
4а	Попова Татьяна Альбертовна
4б	Степанова Нина Геннадьевна
4в	Юшина Екатерина Романовна
4г	Смирнова Елена Юрьевна
4д	Андрюкова Анастасия Алексеевна
4е	Сташкова Елена Александровна
4ж	Мусина Лиана Ильсуровна
4з	Горбань Галина Григорьевна
4и	Запрометова Диана Александровна
4к	Швецова Надежда Леонидовна
5а	Сабирова Ильнара Ильдусовна
5б	Козлова Алена Дмитриевна
5в	Ердякова Алина Дмитриевна
5г	Ковалева Юлия Дмитриевна
5д	Гайнетдинова Зимфира Габдрафиковна
5е	Перевалова Наталия Андреевна
6а	Кочнева Татьяна Александровна
6б	Мальцева Елизавета Андреевна
6в	Дудина Валерия Игоревна
6г	Гордиенко Юлия Сергеевна
7а	Батурина Татьяна Николаевна
7б	Савко Валерия Сергеевна
7в	Серенко Валерия Сергеевна
7г	Боброва Мария Александровна
8а	Попова Вероника Алексеевна
8б	Камнева Марина Александровна
8в	Выборнова Елена Александровна
8г	Подкорытова Ксения Александровна
8д	Калинова Екатерина Сергеевна
8е	Коровина Ирина Николаевна
9а	Подкорытова Ксения Александровна
9б	Другова Татьяна Андреевна
9в	Кайгородова Елизавета Викторовна
9г	Камалова Ирина Борисовна
10а	Попова Екатерина Константиновна
10б	Салиева Анастасия Вячеславовна
10в	Ташкинов Артем Александрович
11а	Милькова Ирина Сергеевна
11б	Васильева Светлана Евгеньевна
11в	Халиков Радмир Асхатович