

**Комплекс мер по развитию наставничества
в образовательных организациях муниципального образования
«Городской округ Ногликский»
на период - декабрь 2022 года - декабрь 2024 года**

Основная идея развития наставничества в образовательных организациях:

Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации

Цель:

1. Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов (далее – Наставляемые), осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде;

2. Формирование педагогически и методически грамотного учителя (педагога, воспитателя).

Задачи:

1. Обеспечить успешное закрепление в образовательной организации Наставляемых.

2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

3. Организовать методическое сопровождение Наставляемых в условиях образовательной организации.

4. Мобилизовать внутренние ресурсы Наставляемого на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционирование собственного опыта.

5. Адаптировать Наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

Ожидаемые результаты:

1. Созданы условия социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива и позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе;

2. Сформирована профессионально-компетентная личность Наставляемого, владеющая когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами, умениями анализировать причины успехов и неудач, осознающая необходимость непрерывного профессионального самосовершенствования;

3. Реализация Наставляемыми своих возможностей, признание ими собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;

4. Рост рейтинга молодых учителей (педагогов, воспитателей) среди участников образовательных отношений.

Исполнители:

Администрация образовательных организаций всех типов, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители школьных и районных методических объединений учителей- предметников, классных руководителей, воспитателей.

Комплекс мер в образовательных организациях предполагает реализацию формы наставничества «Учитель-учитель (педагог-педагог)» в рамках следующих ролевых моделей:

- «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель» - опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку по конкретным вопросам организации классного коллектива, работы с родителями и т.
- «опытный воспитатель – начинающий воспитатель» - опытный воспитатель оказывает методическую поддержку по конкретным вопросам организации учебных занятий с дошкольниками, работы с родителями и т.д.

В то же время, если возникнет такая потребность, могут быть реализованы и такие ролевые модели, как:

- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков» и т.д.);
- «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

Показатели и критерии оценки результативности системы наставничества

№ п/п	Показатель	На дату начала действия	На дату подведения итогов
1. Наличие мотивированных запросов от педагогов и классных руководителей (воспитателей)			
1.1.	Количество педагогов (Наставляемых), подавших «запрос на помощь наставника».		
1.2.	Количество педагогов, подавших запрос на работу в качестве наставника.		
2. Формирование сообщества наставников			
2.1.	Количество педагогов, прошедших обучение по программе наставничества.		
2.2.	Количество наставников из числа педагогов.		
3. Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель- учитель»			
3.1.	Количество Наставляемых, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию.		
3.2.	Количество Наставляемых, участвующих в инновационной деятельности по результатам работы с наставником.		
3.3.	Количество Наставляемых, подготовленных наставниками и		

	участвующих в конкурсах профессионального мастерства.		
3.4.	Количество педагогов, сменивших статус «Наставляемого».		
4. Вклад образовательной организации в развитие муниципальной (региональной) практики наставничества			
4.1.	Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях.		
4.2.	Количество проведенных образовательной организацией мероприятий по вопросам наставничества.		
4.3.	Количество представленных практик наставничества прошедших положительную профессионально – общественную экспертизу на муниципальном региональном уровнях.		

Мониторинг

Мониторинг в наставнической деятельности – это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- обратная связь от участников системы наставничества (метод анкетирования);
- контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и Наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Показатели эффективности деятельности Наставляемого

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности Наставляемого определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

№	Наименование показателя	Результат (баллы)	
1. Урочная деятельность			
1.1.	Общая успеваемость за четверть, год	100%	4
		Менее 100%	0
		Положительная динамика	2
1.2.	Качество успеваемости за четверть, год	75 %-100 %	5
		50 %-74 %	3
		30 %-50 %	2
		Положительная динамика	

1.3.	Участие учащихся в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	школьный	муниципальный	региональный	федеральный
	Участники	1 чел.	1	2	3	4
		2 чел.- 4 чел.	2	3	4	5
		5 чел. и более	3	4	5	6
	Призеры /победители	За каждого призера, победителя дополнительно -1 балл.				

2. Внеурочная деятельность, обучение по программам дополнительного образования

2.1.	Участие учащихся в проектах, научно-практических конференциях, интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях.	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися	школьный	муниципальный	региональный	федеральный
	Участники	1 чел.	1	2	3	4
		2 чел.- 4 чел.	2	3	4	5
		5 чел. и более	3	4	5	6
	Призеры/победители	За каждого призера, победителя дополнительно - 1 балл.				

3. Научно-методическая, инновационная деятельность Наставляемого

3.1	Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах.	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2 -х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	школьный	муниципальный	региональный	федеральный
			1	3	5	7
3.2.	Участие в профессиональных творческих педагогических конкурсах.	1 и более в год в очном формате	2	4	6	8
		заочном (дистанционном) формате		2	4	5
3.3.	Публикации	В сетевых электронных изданиях	В печатных изданиях			
	1-2	1	3			
	3-5	2	4			
	6 и более	3	6			

40 баллов- высокий уровень

30 баллов- средний уровень

25 баллов- допустимый уровень

Показатели эффективности

16.	Знакомство с учебным планом школы, программой, календарно - тематическим планированием Наставляемых.	Сентябрь 2023	Заместитель директора по УР
17.	Консультирование молодых педагогов по частным вопросам методики преподавания, проведения внеклассных мероприятий и др.	По запросу	ИМЦ
18.	Самоанализ педагогической деятельности.	Май 2023 2024	ШМО
19.	Оценка адаптации Наставляемого в образовательной организации	Май 2023 2024	Заместители директора по УР
20.	Оценка наставником педагогической деятельности Наставляемого.	Май 2023 2024	Педагог-наставник
21.	Промежуточный отчет Наставляемых о проделанной работе («Дневник моих достижений»).	Май 2023	«ШМП» Холоденко Е.П.
22.	Подготовка памяток для молодых педагогов: - Анализ и самоанализ урока; - Обязанности классного руководителя; - Организация работы с родителями; - Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий; - Организация работы с неуспевающими.	Июнь 2023	ИМЦ ШМП
23.	Проведение Наставляемыми открытого урока, внеклассного мероприятия по предмету.	Октябрь 2023 Апрель 2024	Молодые педагоги
24.	Круглый стол «Личные достижения и проблемы молодого учителя» (выступления Наставляемых с отчетом по теме самообразования).	Ноябрь 2023 2024	ИМЦ «ШМП»
25.	Индивидуальное собеседование с наставниками по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке Наставляемого.	Ежегодно Октябрь	ИМЦ
26.	Сбор и систематизация методических материалов по наставничеству. Выявление лучшего опыта по наставничеству.	Ноябрь 2024	ИМЦ РМО

