

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа №3 Невьянского городского округа  
(МБОУ СОШ №3 НГО)**

**ПРИКАЗ**

29.01.2024

№ 28/Д

г. Невьянск Свердловской области

**Об утверждении Плана мероприятий (Дорожной карты) реализации целевой модели наставничества и программы наставничества МБОУ СОШ №3 НГО**

В соответствии с приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.04.2022 №385-Д «Об утверждении Положения о системем (Целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области», Методических рекомендаций по внедрению целевой модели наставничества, писем управления образования Невьянского городского округа от 24.09.2020 №452, от 09.10.2020 №498

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить План мероприятий (Дорожную карту) по реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №3 НГО (Приложение 1).
2. Утвердить Программу наставничества МБОУ СОШ №3 НГО (Приложение 2).

Директор МБОУ СОШ №3 НГО:



**Н.В. Скороходова**

**План мероприятий (Дорожная карта) реализации Целевой модели наставничества  
в МБОУ СОШ №3 Невьянского городского округа**

Утверждаю \_\_\_\_\_  
 Директор МБОУ СОШ №3 НГО  
 Скороходова Н.В.  
 \_\_\_\_\_  
 МБОУ СОШ №3 НГО  
 2024 г.

№ п/п	Этап реализации	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственные
1.	Нормативно-правовое регулирование внедрения Целевой модели наставничества	Утверждение состава рабочей группы по внедрению Целевой модели наставничества  Определение ответственного лица за взаимодействие с муниципальным центром наставничества и своевременное предоставление обобщенной (сводной) информации по реализации Целевой модели наставничества  Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества  Разработка и обновление дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества	До 1 сентября ежегодно    До 1 сентября ежегодно   По мере необходимости	Скороходова Н.В., директор МБОУ СОШ №3 НГО    Скороходова Н.В., директор МБОУ СОШ №3 НГО   Скороходова Н.В., директор МБОУ СОШ №3 НГО, Арндт Т.В., зам. директора по УВР   Арндт Т.В., зам. директора по УВР

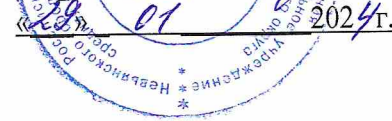
	<p>Разработка и утверждение распорядительных актов школы о внедрении целевой модели наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сроки внедрения ЦМН;</li> <li>• назначение ответственного за внедрение целевой модели наставничества;</li> <li>• сроки проведения мониторинга эффективности программы наставничества;</li> <li>• планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества;</li> <li>• утверждение Положения о программе наставничества</li> </ul> <p>Организация информирования заинтересованных лиц</p>	<p>До 1 сентября ежегодно</p>	<p>Скороходова Н.В., директор МБОУ СОШ №3 НГО, Арднт Т.В., зам. директора по УВР</p>
<p>2. Внедрение Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №3 НГО</p>	<p>Подготовка условий для запуска Программы наставничества</p> <p>Формирование базы наставников</p> <p>Формирование базы наставляемых для реализации ЦМН</p> <p>Организация обучения наставников</p> <p>Формирование пары «наставник-наставляемый»</p>	<p>До 1 сентября ежегодно</p> <p>В начале учебного года</p> <p>В начале учебного года</p> <p>По мере необходимости</p> <p>В начале учебного года</p>	<p>Скороходова Н.В., директор МБОУ СОШ №3 НГО, Арднт Т.В., зам. директора по УВР</p> <p>Арднт Т.В., зам. директора по УВР</p> <p>Арднт Т.В., зам. директора по УВР</p> <p>Арднт Т.В., зам. директора по УВР, наставники</p> <p>Арднт Т.В., зам. директора по УВР</p>

3.	<p>Реализация Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №3 НГО</p>	<p>Организация работы наставнических с пар:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встреча-знакомство;</li> <li>• пробная встреча;</li> <li>• встреча-планирование;</li> <li>• совместная работа наставника и наставляемого;</li> <li>• итоговая встреча.</li> </ul> <p>Завершение наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии;</li> <li>• проведение открытого публичного мероприятия.</li> </ul>	<p>В соответствии со сроками реализации Программ наставничества</p>	<p>Ардт Т.В., зам. директора по УВР, наставники, наставляемые</p>
		<p>В соответствии со сроками реализации Программ наставничества</p>	<p>Ардт Т.В., зам. директора по УВР, наставники, наставляемые</p>	

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа №3  
Невьянского городского округа

ПРИНЯТО  
на заседании педагогического совета  
МБОУ СОШ №3 НГО  
(протокол № 1 от 29.01 2024 г.)

УТВЕРЖДАЮ  
директор МБОУ СОШ №3 НГО  
Скореходова Н.В.



### Программа наставничества МБОУ СОШ №3 НГО

Программа наставничества МБОУ СОШ №3 НГО разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации 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», письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», паспортами региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», утвержденных протоколом заседания Совета при Губернаторе Свердловской области по приоритетным стратегическим проектам Свердловской области от 17.12.2018 № 18.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации, технологией интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений

лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Реализация Программы наставничества МБОУ СОШ №3 НГО (далее Программа) позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности педагогов, в том числе молодых, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональные дефициты.

**Целью** Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ №3 НГО.

#### **Задачи Программы:**

- улучшение показателей МБОУ СОШ №3 НГО, осуществляющего деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские

отношения.

### Ожидаемые результаты реализации Программы:

- высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
- повышение успеваемости в школе;
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

В МБОУ СОШ №3 НГО реализуется такая форма наставничества, как «учитель — учитель».

### Характеристика участников формы наставничества «Учитель — учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p><b>Типы наставников:</b></p> <p>- <b>наставник-консультант</b> создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога;</p> <p>- <b>наставник-предметник</b> - опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>

## Возможные варианты Программы по форме «Учитель — учитель»

№	Формы взаимодействия	Цель
1.	«Опытный педагог - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
2.	«Опытный классный руководитель - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
3.	«Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психозэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
4.	«Педагог-новатор - консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
5.	«Опытный предметник — молодой предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

## Схема реализации формы наставничества «Учитель — учитель»

№	Этапы реализации	Мероприятия
1.	Представление программ наставничества по форме «Учитель - учитель»	Педагогический совет.
2.	Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
3.	Обучение наставников	Проводится при необходимости.
4.	Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
5.	Формирование пар, групп	Проведение встреч, обсуждение вопросов.
6.	Повышение квалификации наставляемого. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков.
7.	Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
8.	Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете школы.



**Основные мероприятия реализации Программы по форме  
«Учитель — учитель» (первый год наставничества)**

№	Мероприятие	Даты	Примечание
1	Собеседование, выбор наставника.		
2	Консультация «Учебный план, рабочая программа, конструктор урока» (учитель-наставник).		
3	Консультация «Методические требования к современному уроку и внеурочному занятию»(учитель-наставник)		
4	Посещение наставляемым уроков у педагога-наставника.		
5	Консультация «Основные этапы занятия» (учитель-наставник).		
6	Консультация «Отчет по итогам четверти, мониторинговая карта педагогической деятельности».		
7	Консультация «Конструктор урока» (учитель-наставник).		
8	Посещение уроков наставляемого учителем-наставником и оказание методической помощи наставляемому.		
9	Консультация «Самоанализ урока» (учитель-наставник).		
10	Консультация «Организация деятельностного подхода на уроке. Работа на уроке с различными категориями обучающихся» (учитель-наставник).		
11	Посещение уроков наставляемого с целью оказания ему методической помощи.		
12	Диагностика профессиональных дефицитов наставляемого педагога (педагог-наставник). Собеседование.		
13	Консультация «Современные образовательные технологии».		
14	Консультация «Как подготовить внеклассное мероприятие» (учитель-наставник).		
15	Консультация «Методические приемы развития УУД»		
16	Консультация «Межаттестационный период педагога и подготовка к аттестации» (Аттестация педагогических работников. Планирование деятельности на межаттестационный период с целью эффективной подготовки к аттестации. Этапы прохождения аттестации (написание заявления, самоанализ деятельности, подготовка портфолио, аналитического отчета, участие в процедуре аттестации)).		
17	Выступление наставляемого педагога на заседании школьных методических кафедр с обзором новинок методической литературы.		
18	Проведение самооценки профессиональной деятельности наставляемым педагогом и оценки профессиональной наставляемого наставником.		
19	Собеседование, дальнейшее методическое сопровождение наставляемого педагога.		

**Основные мероприятия реализации Программы по форме  
«Учитель — учитель» (второй год наставничества)**

№	Мероприятие	Даты	Примечание
1	Собеседование		
2	Консультация «Методические приемы создания проблемной ситуации» (учитель-наставник).		
3	Консультация «Организация групповой работы на уроке» (учитель-наставник).		
4	Посещение наставляемым уроков у педагога-наставника.		
5	Консультация «Приемы самооценки и рефлексии» (учитель-наставник).		
6	Консультация «Мониторинг учебных дефицитов обучающихся».		
7	Консультация «Индивидуальные планы работы с обучающимися, имеющими учебные дефициты, с высокомотивированными обучающимися» (учитель-наставник).		
8	Посещение уроков наставляемого учителем-наставником и оказание методической помощи наставляемому.		
9	Консультация «Портфолио педагога».		
10	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания ему методической помощи.		
11	Диагностика профессиональных дефицитов молодого педагога (педагог-наставник). Собеседование.		
12	Выступление наставляемого педагога на заседании школьной методической кафедры с отчетом по теме самообразования.		
13	Проведение самооценки профессиональной деятельности молодым педагогом и оценки профессиональной наставляемого наставником.		
14	Собеседование, дальнейшее методическое сопровождение молодого педагога.		

## Механизм реализации Программы и оценка ее эффективности куратором

Куратор организует встречу с наставниками-педагогами, проводит анкетирование с дальнейшим анализом анкет участников.

Куратор Программы осуществляет персонифицированный учет педагогов, участвующих в программах наставничества. Не позднее 30 мая года, следующего за отчетным, куратор вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму.

В конце учебного года куратор на основании отчетов наставников проводит оценку эффективности Программы в соответствии с показателями:

	Наименование показателя	2023 год	2024 год
1.	Доля учителей МБОУ СОШ №3 НГО, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %		
2.	Уровень удовлетворенности наставляемых, принимающих участие в программах наставничества, %		
3.	Уровень удовлетворенности наставников, принимающих участие в программах наставничества, %		

Для осуществления контроля за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе, куратор в конце каждого полугодия проводит анализ предоставляемых наставниками отчетов о реализации программ. В конце учебного года куратор проводит оценку эффективности программ, реализуемых наставниками, составляет рейтинги на основе накопленных наставником и наставляемыми баллов. Если наставник решает принять участие в новом цикле программы, его баллы, достижения и полученный уровень сохраняются и переходят на следующий год.

*Баллы, выставляемые наставнику куратором программы наставничества:*

- посещение мероприятия по развитию программы наставничества в организации -2 балла;

- посещение мероприятия по развитию программы наставничества вне

- организации - 3 балла;
- посещение региональных мероприятий - 5 баллов;
- посещение федеральных мероприятий - 20 баллов;
- проведение трех успешных встреч с наставляемым - 5 баллов;
- получение развернутого положительного отзыва от наставляемого - 2 балла;
- регулярное ведение дневника наставника - 7 баллов;
- создание наставляемым собственного проекта или продукта под руководством наставника - 15 баллов;
- публикация кейса на сайте или в социальных сетях образовательной организации или организации-партнера - 7 баллов;
- публикация в муниципальном или региональном СМИ - 10 баллов;
- проведение наставником консультации для других наставников (в том числе с использованием системы электронного и дистанционного образования) - 8 баллов;
- выступление с обобщением опыта работы - 12 баллов.

В конце учебного года куратор проводит анкетирование наставников-педагогов с целью принятия дальнейших управленческих решений.

### **Механизм реализации Программы и оценка ее эффективности наставником**

Наставник-педагог организует встречу с наставляемыми с целью информирования о реализуемой программе, проводит анкетирование среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества, на основе анкет проводит анализ полученных от наставляемых данных. Формирует базу наставников и наставляемых по форме (приложение 1), которую в электронном виде передает куратору для формирования Базы наставников и наставляемых МБОУ СОШ №3 НГО. Реализует программу наставничества, не позднее 30 мая наставник-педагог в свободной форме предоставляет куратору отчет о проведенных мероприятиях.

В конце учебного года наставник проводит анкетирование, позволяющее сделать вывод о наличии положительной динамики влияния программы на наставляемого, о степени его удовлетворенности программой.

Возможные параметры оценки влияния программы на наставляемого:

- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- уровень профессионального выгорания;
- удовлетворенность профессией;
- психологический климат в педагогическом коллективе.

Не позднее 30 мая наставник-педагог предоставляет куратору отчет о влиянии программы на наставляемого, о степени его удовлетворенности программой.

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности Программы наставничества МБОУ СОШ №3 НГО представлены в Положении о реализации целевой модели наставничества МБОУ СОШ №3 НГО.

