

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Прудитинский центр образования имени И.М. Панкова»
(МОУ «Прудитинский ЦО им. И.М. Панкова»)

СОГЛАСОВАНА

Управляющим советом
МОУ «Прудитинский ЦО им. И.М. Панкова»

(протокол от 29.08.2022 № 1)

УТВЕРЖДЕНА

Директором МОУ «Прудитинский ЦО им.
И.М. Панкова»  В.В. Юркевич



Программа наставничества МОУ «Прудитинский ЦО им. И. М. Панкова» на 2022–2025 год

Паспорт программы

Полное наименование организации	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Прудитинский центр образования имени И. М. Панкова»
Документы, послужившие основанием для разработки программы наставничества	1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия “За наставничество”». 3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». 4. Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». 5. Паспорт национального проекта «Образование», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16. 6. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по

	стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16. 7. Паспорт федерального проекта «Современная школа», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16. 8. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16. 9. Методические рекомендации по внедрению 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, утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145. 10. Концепция проекта «Школа Минпросвещения РФ». 11. Государственная программа развития образования в Тульской области на 2019–2025 годы, утвержденная постановлением администрации города от 01.02.2019 N 39. 12. Приказ Министерства образования Тульской области от 29.12.2021 г №1727 «Об утверждении Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области». 13. Локальные нормативные акты образовательной организации: положение о наставничестве; приказ об организации наставничества.
Сведения о разработчиках	Ответственные: Дедкова Людмила Евгеньевна, заместитель директора по УВР МОУ «Прудитинский ЦО им. И. М. Панкова»
Цели программы	1. Создание условий для обеспечения современного качества, доступности и эффективности образования, максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого

	для успешной личной и профессиональной самореализации. Формирование эффективной системы поддержки, самоопределения (профессиональной ориентации) обучающихся, педагогических работников, включая молодых специалистов. 2. Разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношении наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
Комплексные задачи программы наставничества	1. Раскрытие потенциала наставляемых; 2. Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, высокомотивированные дети, подростки в трудной жизненной ситуации); 3. Формирование активной гражданской позиции наставляемых; 4. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности); 5. Адаптация молодых специалистов в новом педагогическом коллективе; 6. Профессиональное становление молодых специалистов, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов; 7. Создание условий для реализации принципа равных возможностей в образовании. 8. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; 9. Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности

Основные направления деятельности образовательной организации по наставничеству	Реализуются через формы: «учитель – учитель», «ученик – ученик».
Период реализации программы наставничества	С 2022 года по 2025 год – 4 года
Порядок финансирования программы	Средства субсидии на муниципальное задание.
Целевые индикаторы и показатели успешности и эффективности реализации программы	1. Разработано и реализуется Положение о наставничестве, принятое педагогическим советом и утвержденное руководителем образовательной организации. 2. Отсутствуют замечания со стороны органов контроля и надзора в сфере образования. 3. В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть: - Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется; - Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах; - Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям; - Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности; - Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия; - Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы. 4. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации: - степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности; - уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности; 5. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать: - Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных

	ориентаций участников в сторону социально-значимых; - Нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности; - Повышение уровня самооценки наставляемого; - Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью; - Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.
Ожидаемые результаты реализации программы	Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации. Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в центре. 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. Обеспечение качества общего и дополнительного образования, соответствующего ФГОС, социальному заказу, возможностям и потребностям обучающихся. Расширение перечня дополнительных образовательных услуг, предоставляемых обучающимся. Создание системы выявления, поддержки и развития талантливых детей на различных уровнях обучения в центре. Овладение педагогами цифровыми ресурсами, необходимыми для успешного решения задач современного образования в условиях ФГОС. Улучшение школьного климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива на основе партнерских отношений; Практическая реализация индивидуальных образовательных траекторий и маршрутов; Измеримое улучшение личных показателей эффективности деятельности педагогических

	сотрудников. Создание здоровых и безопасных условий труда и учебы
Контроль реализации программы	Организация осуществляет мониторинг эффективности реализации программы наставничества. Отчетная дата – май каждого года. По итогам ежегодного мониторинга ответственный работник составляет аналитический отчет о результатах реализации программы наставничества. Корректировку программы наставничества осуществляет директор МОУ Прудитинский ЦО им. И.М. Панкова»

Информационная справка об организации

Сведения об организации. МОУ «Прудитинский ЦО им. И. М.панкова» Веневский район Тульской области (далее – центр, организация) создан 10.09.2015 года

Центр расположена по адресу: ул Школьная , д.1, с Прудити Веневского района Тульской области.

Телефон: от (48745) 7-55-35

Электронный адрес: MOUPrudishi@tularegion.org

Центр находится в типовом здании по проекту 1974 года. В центре обучаются 56 учащихся.

Учебные занятия проводятся в одну смену. Режим работы центра: пятидневная учебная неделя.

Обеспечена занятость учащихся по интересам во второй половине дня – работают кружки, спортивная секция.

Для функционирования центра, в том числе организации образовательного процесса имеются: учебные кабинеты – 11; компьютерный класс-1; спортивный зал; актовый зал; библиотека; столовая; учительская.

Организационно-педагогические условия организации, характеристика педагогов.

Общее количество работников – 21 человек. Из них 12 – учителя, 3 – иные педагогические работники, 6 – непедагогические работники.

Образование, кол-во работников	Наличие квалификационных категорий, кол-во работников	Стаж работы, кол-во работников
Высшее – 9 чел. Среднее специальное – 4 чел. Обучаются в ВУЗах – 1 чел.	Высшая – 4 чел. Первая – 2 чел.	До 5 лет – 3 чел. 5 – 10 лет – 1 чел. Свыше 15 лет – 10 чел.

Среди педагогического состава есть учителя, отмеченные наградами:

- Почетный работник общего образования РФ – 1 работник;
- Почетная грамота Министерства образования РФ – 3 работника;
- Почетная грамота Министерства образования Тульской области – 4 работника.

Характеристика достижений организации.

В центре работает краеведческий кружок «Здесь живет история»; театрально – художественный кружок «Мы – таланты!» и спортивный клуб «Чемпион».

Этапы реализации программы

Этапы	Мероприятия	Планируемый результат
Подготовительный	Информирование педагогического сообщества и обучающихся. Выбор форм наставничества. Формирование базы наставляемых. Выявление проблем обучающихся и педагогов. Формирование запросов наставляемых	Протокол заседания педагогического совета. База наставляемых и наставников. Дорожная карта реализации программы (мероприятия, необходимые ресурсы: кадровые, методические). Локальные нормативные документы: положения, приказы. Аналитическая справка запросов наставляемых
Формирование базы наставников	Сбор заявок от педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта. Сбор заявок от учащихся, желающих стать наставниками	База наставников из числа активных педагогов по форме «педагог – педагог». База наставников по форме «ученик – ученик»

Отбор и обучение наставников	Определение (анкетирование и опрос) наставников. Обучение наставников (консультация, беседа, тренинг)	Анкеты наставников. Приказ о назначении наставников
Формирование пар/групп	Встреча наставников и наставляемых	База данных по сформированным парам/группам. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей (законных представителей). Приказ о формировании пар/наставнических групп. Составление плана деятельности/индивидуального маршрута наставляемого
Основной	Обучение наставников. Встреча-знакомство наставников и наставляемых. Встреча-планирование совместной деятельности. Реализация плана совместной деятельности. Итоговая встреча	Мониторинг результативности реализации программы
Заключительный	Подведение результатов работы каждой пары. Размещение итогов реализации программы на сайте организации. Награждение участников программы на итоговом мероприятии. Представление эффективных практик по наставничеству (передача опыта)	Приказ о проведении итогового мероприятия программы. Банк методических материалов

Этап организации хода реализации программы

Главная задача этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре или группе включает:

- встречу-знакомство;
- пробную рабочую встречу;
- встречу-планирование;
- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи;

- итоговую встречу.

На этапе ведется активная работа по мониторингу:

- получение обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;
- получение обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.

Результат этапа: стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

Мониторинг эффективности реализации программы

Включает в себя систему сбора, обработки, хранения и использования информации о программе и отдельных ее элементов. По результатам анкетирования участников реализации программы предоставляется SWOT-анализ. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется путем анкетирования.

Этап завершения программы

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

- запланированное – завершение программы, окончание учебного года, достижение целей наставничества;
- незапланированное – смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты.

Мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Август		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Заместитель директора по УВР
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	методист Заместитель директора по УВР
Сентябрь		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Заместитель директора по УВР
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей центра. Обучение наставников.	Администрация Заместитель директора по УВР
5.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана (прогнозирование работы Наставника с Наставляемым лицом)	Заместитель директора по УВР Учитель-наставник
7.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС	Учитель -наставник
8.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель -наставник
Октябрь		
9.	Беседа: «Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.»	Учитель-наставник
10.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Заместитель директора по УВР Учитель - наставник
11.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение индивидуального образовательного маршрута.	Руководитель ШМО Учитель -наставник

12.	Консультация: «Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений».	Учитель-наставник
13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
14.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Заместитель директора по УВР
Ноябрь		
15.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Заместитель директора по УВР Учитель - наставник
16.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель - наставник
17.	Консультация «Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время».	Учитель - наставник
Декабрь.		
18.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель - наставник
19.	Консультация: «Качественная рефлексия урока»	Учитель - наставник
20.	Консультация: «Здоровьесберегающие технологии»	Учитель - наставник
21.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель - наставник
Январь		
22.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
23.	Консультация: «Олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру.»	Учитель - наставник
Февраль		
24.	Беседа «Портфолио ученика»	Учитель - наставник
25.	Консультация «Виды уроков».	Учитель - наставник
26.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Март		
27.	Текущие проблемы организации УВП	Заместитель директора по УВР Учитель -наставник
28.	Беседа «Корректировка рабочих программ»	Учитель -наставник

29.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
Апрель		
30.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление на ШМО по теме самообразования).	Наставляемый специалист
Май		
31.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель – наставник Наставляемый специалист
32.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель – наставник