

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
города Ростова-на-Дону «Лицей № 56 имени  
генерал-лейтенанта Герасименко В. Ф.»  
344068, улица Ларина 24А, тел./ф. (8632) 245-39-93  
<http://school56.roovr.ru/>,  
ОКПО 44855501, ИНН/КПП 6165044184/616101001



### РАССМОТРЕНО

на заседании Совета лицея МБОУ  
«Лицей № 56»  
протокол заседания № 1  
от «28» августа 2020 года



### УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Лицей № 56»  
Н.В. Иванова  
приказ № 191  
от «28» августа 2020 года

### ПРИНЯТО

на заседании Педагогического Совета  
МБОУ «Лицей № 56»  
протокол заседания № 1  
от «28» августа 2020 года

## Проект целевой модели наставничества «Школа молодого педагога» в МБОУ «Лицей № 56»

Ростов-на-Дону, 2023г.

## 2. ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Структурные элементы	Содержание структурных элементов инновационного проекта
Наименование проекта с указанием формы наставничества	Проект «Школа молодого педагога», форма наставничества «педагог-педагог».
Руководитель и разработчики проекта	Руководитель проекта: заместитель директора по УВР Разработчики проекта: заместители директора председатели ШМО методист
Участники проекта и их роли	Заместитель директора по УВР – куратор реализации проекта; Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР Опытные педагоги - в роли наставников; Молодые и вновь прибывшие педагоги – в роли наставляемых. Методист
Решаемая проблема и её масштаб	В лицей приходят молодые педагоги, получившие профессиональное образование, но работавшие в сфере образования остаются далеко не все. С внедрением проекта наставничества повысится мотивация молодых и вновь прибывших педагогов к профессиональной деятельности, коллектив лицея будет активно пополняться новыми молодыми педагогическими кадрами. Проблема решается на уровне образовательной организации.

<p>Ведущая идея (идеи) проекта</p>	<p>Организация индивидуальной траектории профессионального развития наставляемого, оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволит педагогам реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне, закрепиться в профессии и на рабочем месте.</p>
<p>Новизна проекта</p>	<p>Новизна проекта состоит в разработке и практической реализации модели наставничества «педагог – педагог», которая направлена на преодоление профессиональных рисков в педагогической деятельности и мотивацию профессионального роста педагогических работников различных категорий, работающих в условиях образовательной организации для детей с ограниченными возможностями здоровья.</p>
<p>Период реализации и этапы проекта</p>	<p>Текущий учебный год.</p>

Цель проекта	Создание в ОО условий для профессионального роста молодых и вновь прибывших педагогических работников, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность педагога.
Задачи проекта	<p>Разработать нормативную базу для реализации и оценки проекта.</p> <p>Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе молодых и вновь прибывших педагогических работников.</p> <p>Обеспечить подготовку педагогических работников, реализующих проект, к взаимодействию с наставляемыми в условиях непрерывной деятельности ОО.</p> <p>Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших педагогов во все сферы школьной жизни.</p> <p>Разработать и внедрить модель оценки эффективности реализации наставничества в соответствии с проектом «Школа молодого педагога»</p>
Результат (результаты) проекта	<p>1. Разработана нормативная база для реализации проекта.</p> <p>2. Показана эффективность система научно-методической работы ОО.</p> <p>Реализация программы позволила повысить профессиональный уровень отдельных членов педагогического коллектива.</p> <p>Выявлены затруднения в профессиональной практике, разработаны индивидуальные</p>

	<p>маршруты по их предупреждению в дальнейшей работе молодых и вновь прибывших педагогов. Сформировано умение проектировать учебную деятельность, как собственную, так иученическую на основе творческого поиска через самообразование; работать с классом сучётом особенностей нозологической группы и индивидуальных потребностей обучающихся; адаптировать учебный материал, согласно индивидуальным возможностям обучающихся; овладение методикой проведения уроков,занятий в классах с обучающимися с ОВЗ.</p> <p>Включение молодого специалиста в профессиональное сообщество ОО, комфортное общение внутри коллектива; активное участие в воспитательных мероприятиях, в самообразовании, в методической работе ОО; закрепление новых членов в педагогическом коллективе;</p> <p>уменьшение количества увольнений молодых педагогов в первые годы работы;</p> <p>улучшение показателей качестваобразовательной деятельности, формированиеположительного имиджа ОО.</p> <p>Разработана и внедрена в действие модельоценки эффективности реализациинаставничества в соответствии с проектом «Школа молодого педагога».</p>
<p>Критерии оценивания результатов проекта</p>	<p>удовлетворённость наставников и наставляемых сотрудничеством в рамках реализации проекта «Школа молодого педагога» в форме «педагог-педагог»;</p> <p>профессиональное развитие педагогических работников;</p> <p>повышение сплоченности педагогического коллектива в достижении цели ОО;</p> <p>укрепление положительного имиджа образовательной организации.</p>
<p>Перспективы проекта</p>	<p>Отработанная система наставничества может быть использована в любой образовательной организации в период адаптации молодых специалистов, вновь прибывших на работу. Проект может использоваться циклично на регулярной основе в ОО .</p>

### 3. Пояснительная записка.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы МБОУ «Лицей № 56».

В 2020 году была внедрена целевая модель наставничества в деятельность образовательной организации. В настоящее время необходимо учесть некоторые особенности для развития системы школьного наставничества.

Профессиональная адаптация педагога в нашем понимании - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установления взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами.

Молодому учителю, начинающему свою педагогическую деятельность в школе, не хватает педагогического опыта в вопросах дисциплины и порядка на уроке, методическом аспекте урока, оформлении документации, осуществлении классного руководства.

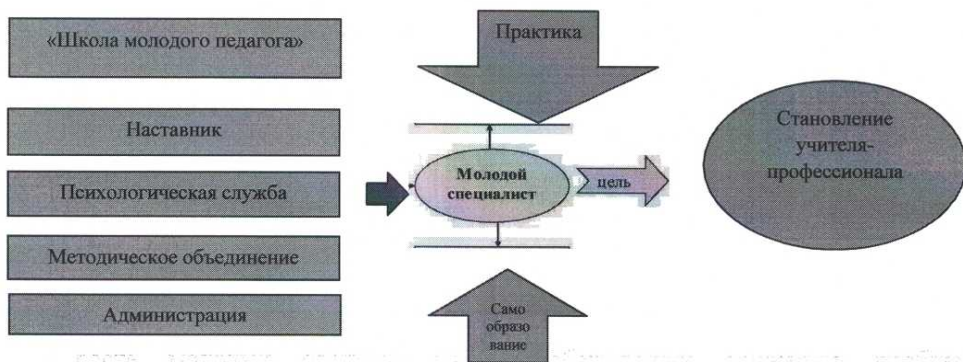
Одной из наиболее острых проблем, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, - адаптационно-коммуникативная. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя в ОО, но и уровни самооценки и притязаний.

Специфические особенности учительского труда образовательной организации для детей с ОВЗ и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации.

Чтобы молодые специалисты чувствовали себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходима организация в ОО комплексного всестороннего сопровождения педагога на первоначальных этапах профессиональной деятельности, создание условий для профессионального

роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

### Модель работы МБОУ «Лицей № 56» с молодыми педагогами



#### 4. Особенности наставнической деятельности в лицее.

В МБОУ «Лицей № 56» выделяются три основные группы педагогов, нуждающихся в наставничестве:

- молодые специалисты, опыт которых не превышает трех лет,
- учителя, начинающие работать в образовательной организации,
- учителя, испытывающие проблемы профессиональной деятельности по отдельным проблемам.

Наставники для каждой группы определяются по - разному, к ним применяются разные критерии в соответствии с категорией наставляемых. Такое наставничество осуществляется для первой категории в течение 1-3 лет, для второй – в течение учебного года, для третьей – по мере ликвидации выявленной проблемы. Для каждой категории проводится и групповое наставничество, за первую категорию отвечают методические объединения учителей, за вторую

– специалисты функциональных служб учреждения (научно – методическая, психолого – педагогическая, кадровая и др.), за третью – учителя, наиболее успешные в той области педагогической деятельности, в которой у наставляемых выделены проблемы.

Статусность позиции наставника поддерживается разными способами:

- ежегодно в приказе по организации научно – методической работы определяется список учителей, которым оказывается поддержка и их наставников;
- при аттестации педагогических работников учитывается наличие у них успешного опыта наставничества;

- наставники, успешно выполнившие свои функции по сопровождению, награждаются Почетными грамотами и Благодарственными письмами образовательной организации;
- учителям, выполняющим функции наставников, отдается предпочтение при представлении администрацией к награждению отраслевыми наградами;
- расположение ОО в черте города позволяет организовать совместный досуг, способствующий профессионально – личностному развитию и росту, профилактике профессионального выгорания, общению с помощью разнообразных форм взаимодействия в интернете.

## **5. Обоснование актуальности и инновационности проекта.**

Выбранная модель «педагог-педагог» - это практика комплексного всестороннего сопровождения педагога на первоначальных этапах профессиональной деятельности, которая помогает мотивировать молодых и вновь прибывших педагогов на успешную профессиональную деятельность и уменьшить количество увольнений специалистов в начале трудового пути.

Мы полагаем, что с внедрением проекта наставничества в образовательной организации повысится мотивация молодых и вновь прибывших педагогов к профессиональной деятельности, коллектив школы будет активно пополняться новыми молодыми педагогическими кадрами.

Новизна проекта состоит в разработке и практической реализации модели наставничества «педагог – педагог», которая направлена на преодоление профессиональных рисков в педагогической деятельности и мотивацию профессионального роста педагогических работников различных категорий, работающих в условиях образовательной организации для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Реализация данного проекта предполагает организацию индивидуальной траектории профессионального развития наставляемого, оказание помощи молодым и вновь прибывшим педагогам в их профессиональном становлении, разностороннюю поддержку для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволит педагогам реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне, закрепиться в профессии и на рабочем месте.

## **6. Ресурсное обеспечение проекта**

### **Кадровое обеспечение проекта**

Заместители директора по УВР и ВР

Руководитель проекта «Школа молодого педагога»

Председатели ШМО

Методист Педагоги-наставники



## 6.1. Нормативно-правовое обеспечение

Проект модели наставничества разработан и реализуется ОО в соответствии со следующими документами федерального и регионального уровней.

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).

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. Приказ Министерства просвещения России от 17.04.2019 № 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта „Образование” (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта „Молодые профессионалы“ (повышение конкурентоспособности профессионального образования))».

5. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).

6. 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

К документам, регламентирующим деятельность наставничества в образовательной организации, можно отнести следующие (примерный перечень).

### *1. Локальные акты образовательной организации*

Приказ о внедрении методологии (целевой модели) наставничества № \_\_\_ от 30.08.2020г.

Приказ об утверждении Положения о наставничестве, реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта.

Приказ об утверждении Дорожной карты реализации целевой модели

наставничества в МБОУ «Лицей № 56»

Приказ об утверждении базы/ списка наставников и наставляемых в соответствии с ролевой моделью «учитель-учитель», о закреплении наставнических пар.

## **6.2 Информационное обеспечение**

1. Официальный сайт МБОУ «Лицей № 56», раздел «Наставничество».
2. База наставников.
3. База наставляемых.
4. Диагностический инструментарий (анкеты).
5. Соглашения на обработку персональных данных от участников наставнической программы.
6. Индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом.
7. Отчёты наставников по итогам работы.

## **6.3 Финансовое обеспечение проекта**

Выплаты стимулирующего характера за наставническую деятельность.

## **6.4 Организационное обеспечение**

### **Организация системы наставничества**

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении Положения о наставничестве, реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта».

Положением определяются функции по наставничеству руководителя образовательной организации, Куратора реализации программы наставничества, рабочей группы, осуществляющей организационную, методическую и аналитическую деятельность по внедрению методологии (целевой модели) наставничества.

Данное Положение дает представление о правах и обязанностях наставника и наставляемого, процессе формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, в каких случаях происходит завершение персонализированной программы наставничества.

В Положении приведены условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации.

## 7. Содержание проекта

В самом начале учебного года в образовательную организацию приходят работать молодые и вновь прибывшие педагоги. Уже через месяц становится понятно, что им требуется методическая, организационная, аналитическая помощь.

В нашей образовательной организации реализуется форма наставничества «педагог – педагог» («учитель – учитель») – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог (учитель) учитель-профессионал – педагог (учитель), вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Формы организации наставничества.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма организации наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации образовательной деятельности.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня

(профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма организации наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программы наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

Куратор реализации программы наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о

наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с творческой школой «Школа молодого педагога» и системным администратором;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации индивидуальных планов наставничества;

- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации индивидуальных планов наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников индивидуальных планов наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

Рабочая группа, осуществляющая организационную, методическую и аналитическую деятельность по внедрению методологии (целевой модели) наставничества:

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет

пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- разрабатывает, апробирует и реализует индивидуальные планы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;
- совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

Председатели МО проводят анкетирование среди опытных педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Создается база наставников. В базу наставляемых включаются все молодые и вновь прибывшие педагоги. Осуществляется сбор дополнительной информации о запросах наставляемых от третьих лиц: педагог - психолог, руководители МО.

Дается возможность наставляемым сделать самостоятельный выбор наставника.

Оформляются согласия на сбор и обработку персональных данных от участников программы.

Все участники проекта знакомятся с программой наставничества.

Рабочая группа, осуществляющая организационную, методическую и

аналитическую деятельность по внедрению наставничества в ОО проводит обучение наставников для работы с наставляемыми: подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.

Организуется групповая встреча наставников и наставляемых, в ходе которой наставляемые знакомятся с наставниками, проводится анкетирование на предмет предпочитаемого наставника/ наставляемого после завершения групповой встречи.

Куратор проводит анализ анкет групповой встречи и формирует наставнические пары/группы, информирует участников о сложившихся парах/группах.

Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе

наставничества (методическое объединение, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию



работы в образовательной организации;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

Наставниками осуществляется разработка персонализированных программ наставничества.

Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставников и наставляемых осуществляется в течение всего периода сотрудничества.

Проводится первая, организационная, встреча наставника и наставляемого.

Во время второй, пробной рабочей встречи наставника и наставляемого планируется рабочий процесс в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым, оформляются индивидуальные планы наставника и наставляемого.

Реализация содержания программы и планов наставника и наставляемого осуществляется в течение запланированного периода в соответствии с Планом реализации (дорожной картой проекта).

Куратор организует сбор обратной связи от участников программы наставничества.

В ходе заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых проводится анкетирование участников с целью исследования личной удовлетворенности наставника и наставляемого участием в программе наставничества; проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества; оценка эффективности реализации наставничества в соответствии с проектом «Школа молодого педагога».

В конце учебного года проводится торжественное мероприятие для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. Оформляются итоги, описываются процессы совместной работы в рамках программы наставничества. По итогам публикуются результаты программы наставничества, лучших практик, проектов, кейсов на официальном сайте образовательной организации в разделе «Наставничество».

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

Информация о ходе и итогах реализации программ наставничества предоставляется в региональный наставнический центр.

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

## **8. Система управления и контроля проекта.**

Анкетирование проводится два раза в год педагогом-психологом на начальном и заключительном этапе реализации индивидуального плана наставничества с целью выявления уровня личной тревожности молодых педагогов, удовлетворённости профессией для наставников и наставляемых, положительных и отрицательных результатов реализации проекта.

Два раза в год наставники предоставляют отчёт о ходе и результатах реализации программы наставничества, руководитель «Школы молодого педагога» готовит сводных отчёт для руководителя проекта.

Руководитель проекта, он же куратор наставничества, осуществляет руководство проектом деятельностью рабочей группы, предоставляет статистическую информацию, результаты по внедрению методологии

(целевой модели) наставничества по запросам регионального наставнического центра.

Руководитель образовательной организации осуществляет общее руководство системой наставничества ОО.

Вопросы реализации проекта рассматриваются на заседании методического совета (2 раза в год), итоги - на заседании педагогического совета (1 раз в год).

## 9. Критерии, показатели и индикаторы результативности проекта.

Критерии	Показатели	Индикаторы
<p>Удовлетворённость наставников и наставляемых сотрудничеством в рамках реализации проекта «Школа молодого педагога» в форме «педагог-педагог»</p>	<p>Удовлетворённость профессией для наставников и наставляемых.</p> <p>Уменьшение числа увольнений в первые три года работы, закрепление новых членов в педагогическом коллективе.</p> <p>Уровень личной тревожности молодых и вновь прибывших педагогов.</p> <p>Реализация программы «Включенность» позволила повысить профессиональный уровень отдельных членов педагогического коллектива.</p> <p>Выявление затруднений в профессиональной практике, разработка индивидуальных маршрутов по их предупреждению в дальнейшей работе молодых и вновь прибывших педагогов.</p> <p>Разработка и внедрение в</p>	<p>Удовлетворённость профессией для наставников и наставляемых – 100%.</p> <p>Уменьшение числа увольнений в первые три года работы на 50%.</p> <p>Уровень личной тревожности молодых и вновь прибывших педагогов снизился на 70%.</p> <p>Повышен профессиональный уровень отдельных членов педагогического коллектива посредством реализации программ «Школа молодого педагога» и «Включенность» у 100%</p>
<p>Удовлетворённость наставников и наставляемых сотрудничеством в рамках реализации проекта «Школа молодого педагога» в форме «педагог-педагог»</p>	<p>Выявление затруднений в профессиональной практике, разработка индивидуальных маршрутов по их предупреждению в дальнейшей работе молодых и вновь прибывших педагогов.</p> <p>Разработка и внедрение в</p>	<p>«Включенность» у 100% молодых и вновь прибывших педагогов.</p> <p>Ликвидированы выявленные затруднения в профессиональной практике молодых и вновь прибывших педагогов с помощью разработанных индивидуальных маршрутов</p>

	действие модели оценки эффективности реализации наставничества в соответствии с проектом «Школа молодого педагога».	- 100%. Инструментарием оценки эффективности реализации наставничества в соответствии с проектом «Школа молодого педагога» оснащены 100% наставников и наставляемых.
Профессиональное развитие педагогических работников	Сформированность умения проектировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование; умения работать с классом с учётом особенностей нозологической группы и индивидуальных потребностей обучающихся; адаптировать учебный материал, согласно индивидуальным возможностям обучающихся; овладение методикой проведения уроков, занятий в классах (группах) обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями).	У 100% молодых и вновь прибывших педагогов сформировано умение проектировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование; работать с классом с учётом особенностей нозологической группы и индивидуальных потребностей обучающихся; адаптировать учебный материал, согласно индивидуальным возможностям обучающихся. Овладение методикой проведения уроков, занятий в классах (группах) обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) – 100%.
Повышение сплоченности педагогического коллектива в достижении цели ОО	Включение молодого специалиста в профессиональное сообщество ОО, комфортное общение внутри коллектива; активное участие в воспитательных мероприятиях, в самообразовании,	Интерес к сотрудничеству у молодых и вновь прибывших педагогов и наставников – 100%. Вовлечение молодых и вновь прибывших педагогов во все сферы школьной жизни с помощью проекта и программы «Включенность» - 100%.

		методической работе ОО; закрепление новых членов в педагогическом коллективе.	
Укрепление положительного имиджа образовательной организации		Улучшение показателей качества образовательной деятельности, формирование положительного имиджа ОО: -увеличение активности молодых педагогов в участии в профессиональных конкурсах; - увеличение количества призовых мест в творческих, спортивных конкурсах, олимпиадах, викторинах среди обучающихся, подготовленных молодыми специалистами.	Увеличение активности молодых педагогов в участии в профессиональных конкурсах на 30%. Увеличение количества призовых мест в творческих, спортивных конкурсах, олимпиадах, викторинах среди обучающихся, подготовленных молодыми специалистами на 60%.

### 10. Риски проекта и возможности их минимизации

№	Риски	Действия по минимизации рисков
1.	<u>Внешние риски:</u> недостаточное государственное финансирование ОО в части реализации проекта	Активизация деятельности по привлечению внебюджетных средств, дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций
2.	<u>Внутренние риски:</u> -перегрузка преподавателей, способных стать наставниками, - отсутствие мотивации к наставничеству; -формальность внедрения наставничества со стороны администрации ОО; -отрицание наставничества молодыми и вновь прибывшими педагогами. Повышенная тревожность; позиция «закрытости» со	Создание комфортной профессиональной среды внутри ОО, позволяющей воспринимать наставничество с одной стороны (наставник) как почетную миссию, с другой (наставляемый) как необходимое условие для повышения уровня профессионального мастерства.  Подбор наставнических пар по результатам анкетирования и личных предпочтений; Использование техники медиации в

<p>стороны наставляемого;          проявление негативного          отношения к наставнику          (или к наставляемому).          Недостаточность          методического оснащения в          работе начинающего          педагога.</p>	<p>случае конфликтных ситуаций;          Сопровождение наставнических пар          педагогом-психологом;          Проведение неформальных мероприятий          по сплочению коллектива.          Проведение школьных выставок          наглядно-дидактического материала,          методических пособий, разработок.          Распространение опыта педагогов ОО          через личные сайты.</p>
--	---

<p>стороны наставляемого;          проявление негативного          отношения к наставнику          (или к наставляемому).          Недостаточность          методического оснащения в          работе начинающего          педагога.</p>	<p>случае конфликтных ситуаций;          Сопровождение наставнических пар          педагогом-психологом;          Проведение неформальных мероприятий          по сплочению коллектива.          Проведение школьных выставок          наглядно-дидактического материала,          методических пособий, разработок.          Распространение опыта педагогов ОО          через личные сайты.</p>
--	---