Рассмотрено на заседании
Педагогического совета
Протокол №7 от 30.08.2022 г.

Утверждаю
Директор МКОУ
«Озерковская НШ»
И.П. Матросова
Приказ № 5 8 - Д
от 30 августа 2022 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 44E42D18A8B39B24 47A3BE861723E139A1F3F061
Владелец: Матросова Ирина Петровна
Срок действия: с 29.11.2021 по 01.03.2023

Программа наставничества МКОУ

«Озерковская НШ»

Срок реализации – 2 года

Д. Озерки

Содержание

Оглавление

Срок реализации – 2 года 1
Паспорт Программы наставничества 3
Актуальность и целевое предназначение Программы наставничества 5
Цель, задачи и планируемые результаты реализации ПН 7
Требования к учителю-наставнику 8
Участники программы 9
Механизм наставнического взаимодействия 10
Технология управления наставнической деятельностью 11
Этапы реализации ПН 15
Мониторинг реализации ПН 23
Показатели эффективности реализации ПН 23
Приложения 26

Паспорт Программы наставничества

Название	Программа наставничества МКОУ «Озерковская НШ»
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «Об утверждении Программа наставничества МКОУ «Озерковская НШ» № 58 – Д от 30.08.2022 г.
Авторский коллектив	Лебошина Наталья Викторовна, заместитель директора;
Нормативно-правовая база	1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020). 2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ. 3. Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного на президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16). 4. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в МинюстеРоссии 06.12.2013 № 30550. 5. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 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». 6. Приказ Министерства образования Тульской области «Об утверждении Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области» от 29.12.2021 г. №1721.

Цель	• Обеспечение эффективного взаимодействия и повышение профессионального потенциала наставляемого педагога, позволяющие ему реализоваться как высокий профессионал своего дела; • формирование педагогически и методически грамотного учителя.
Задачи	1. Формировать активную, целенаправленную, устойчивую и осознанную мотивацию быть педагогом – профессионалом. 2. Организовать методическую работу с наставляемым педагогом в условиях Учреждения. 3. Ускорить процесс профессионального становления наставлояемого и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 4. Адаптировать наставляемого к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в Учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя. 5. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования по развитию ИКТ компетентности. 6. Сформировать открытое и эффективное сообщество вокруг МКОУ»Озерковская НШ», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста наставляемого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Ожидаемые результаты	1. Формирование профессионально-компетентной личности педагога, владеющей креативными, методологическими и рефлексивными качествами; 2. Понимание учителями причин успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования; 3. Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, достижение высоких результатов деятельности; 4. Рост рейтинга наставляемого педагога среди участников образовательных отношений.
Основные исполнители	• Администрация МКОУ»Озерковская НШ», • учителя-наставники, • учителя – наставляемые.
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с педагогическими кадрами

Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей педагогов.

Актуальность и целевое предназначение Программы наставничества

«Главным ресурсом развивающегося общества являются люди, не столько подготовленные, сколько развивающиеся непрерывно»

П.Г. Щедровицкий

Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. Требования к личности и содержанию профессиональной деятельности педагога предполагают наличие у него умений эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях, быть профессионалом. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность Учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы ОУ в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто совсем недавно начал свой путь в профессию. Актуальным для администрации образовательной организации при работе с кадрами является создание условий для адаптации и закрепления, перспектив профессионального роста педагогв.

Системное переустройство образования требует от учительства разносторонних знаний. Традиционная установка, когда диплом о получении специальности служил подтверждающим документом на всю жизнь, устарела. В настоящее время образовательная ситуация требует от педагогов постоянного совершенствования их знаний и умений. В современных условиях, ориентируясь на потребности конкурентного рынка образовательных услуг, учиться и подтверждать собственную квалификацию надо непрерывно. Ведь учителям принадлежит ключевая роль в подготовке подрастающего поколения к жизнедеятельности в динамично меняющихся социально-экономических условиях.

Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом.

Целевое предназначение Программы наставничества (далее – ПН):

1. Наставническая деятельность в форме «педагог-педагог» поможет решить проблему кадрового обеспечения Учреждения высококвалифицированными специалистами, соответствующего современным требованиям. Наставники позволят ускорить внедрение в образовательную систему современных информационных, коммуникационных, здоровьесберегающих технологий и других педагогических инноваций.
2. Процесс профессионализации непосредственно связан с личностным становлением, которое способствует становлению статусному (внешнему).

3. Реализация ПН будет способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; другим наставляемым поможет справиться с эмоциональным выгоранием, овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Основной целью развития педагогического потенциала Учреждения является ориентацияна создание условий для формирования качественно нового учителя.

При разработке ПН ОУ опирается на следующие показатели:

- общая профессиональная подготовленность педагогов;
- стремление учителей к применению эффективных педагогических технологий;
- стремление педагогов – наставников , имеющих опыт в области ИКТ, передавать свой опыт;
- отслеживание и своевременная корректировка педагогической деятельности наставляемого педагога;
- вовлеченность наставляемых в инновационную деятельность;
- «здоровая» конкуренция между учителями;
- востребованность опыта учителей Учреждения педагогическим сообществом города, региона, страны;
- внешняя профессиональная оценка деятельности учителей (квалификационная категория, отраслевые награды);
- оценка деятельности учителей участниками образовательных отношений.

Концептуальные обоснования ПН

В качестве концептуального обоснования ПН в Учреждении выдвигаются следующие положения:

- Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования.
- Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций учащегося.
- Настоящая ПН разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего» Национального проекта «Образование».
- Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».
- Наставничество в Учреждении имеет форму «педагог - педагог».
- ПН направлена на становление наставляемого педагога как с профессиональной позиции, так и спозиции развития личности.
- Основной подход в оказании сопровождения наставляемому педагогу – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.
- Объектом ПН выступает процесс передачи опыта учительской деятельности.
- Субъектами ПН являются все участники наставнической деятельности (директор, заместитель директора, наставники инаставляемые).
- ПН опирается на следующую нормативно-правовую базу Российской Федерации:

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. всилу с 13.08.2020), статьи 8, 57, 135.
2. «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.
3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ, статьи 30, 47, 76, 94.
4. Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного на президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).
5. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550.
6. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 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»;

Цель, задачи и планируемые результаты реализации ПН

Цель ПН: формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи ПН:

1. Формировать активную, целенаправленную, устойчивую и осознанную мотивацию быть успешным профессионалом педагогического сообщества.
2. Организовать методическую работу с наставляемыми учителями в условиях Учреждения.
3. Ускорить процесс профессионального становления наставляемого педагога и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Адаптировать наставляемого педагога к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в Учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.
5. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
6. Сформировать открытое и эффективное сообщество вокруг МКОУ «Озерковская НШ», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Планируемые результаты реализации ПН:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемых;

- повышение педагогического мастерства наставляемого педагога; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
- рост рейтинга наставляемого педагога среди участников образовательных отношений.
- повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик наставляемого педагога.

Главным результатом становления наставляемого педагога и совершенствования профессиональных компетенций педагогов следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

Требования к учителю-наставнику

Наставник – участник ПН, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель того же предметного направления, что и наставляемый учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Учитель-наставник обязан:

- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому педагогу к педагогической деятельности в целях егозакрепления в Учреждении;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого педагога.

Участники программы:

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемых.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый:

1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 5 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.
2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
3. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
4. Учитель, желающий овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Вариации ролевых моделей внутри формы «Учитель – Учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника:

– **Взаимодействие «новичок – мастер»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– **Взаимодействие «зажатый – лидер»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– **Взаимодействие «современный – опытному»**, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.

– **Взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

- Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий: принятие, умение слушать, умение слышать, умение задавать вопросы, равенство, честность и открытость, надежность, последовательность.

Процесс обучения наставников делится на два этапа – первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

1. Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к наставнической деятельности, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою готовность. Такое обучение дает веру в себя как в наставника, уверенность перед знакомством с наставляемым. Оно влияет и на качество наставнических взаимоотношений и на общую продолжительность работы. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои цели, скорректировать ожидания и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и решения возможных разногласий.

2. Обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества, и возникнут вопросы по этой деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию решения.

Механизм наставнического взаимодействия

Этапы процесса наставнического взаимодействия

1. **Проведение организационной встречи** с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным молодым специалистом.

2. **Формирование стратегии**, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с педагогом-наставником в процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения)

3. **Самоанализ и совместный анализ компетенций** наставника и наставляемого. Составление программы адаптации.

4. **Реализация программы**, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков учителя.

5. **Оценка промежуточных итогов**: может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация и другое.

6. **Проверка уровня профессиональной компетентности наставляемого**.

7. **Награждение и поощрение наставников баллами** за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признание лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

Формы контактов наставника и наставляемого (-ых)

№	Форма	Описание
1	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке
2	Опосредованное	Осуществление только формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму
3	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого
4	Групповое	Наставничество распространяется на группу наставляемых
5	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого (стажера)
6	Скрытое	Наставник незаметно воздействует на наставляемого
7	Коллективно-индивидуальное	Наставничество над наставляемым осуществляет группа, коллектив

Принципы реализации ПН

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;

принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству РФ;

принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;

принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;

принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Технология управления наставнической деятельностью

Под технологией управления мы понимаем всю совокупность управленческих средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- **Проектирование**. Высококлассные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- **Диагностика.** Под диагностикой мы понимаем определение, изучение и оценку параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- **Мониторинг** – система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- **Анализ собранной информации**. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:

- обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
- участие педагогов в инновационной деятельности;
- участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
- диссеминация педагогического опыта.

- **Подготовка и принятие управленческого решения**: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе Учреждения, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольная система оценки качества образования.

Краткая логика (структура) любой деятельности: цель – средства – результат. Так, цельреализуется через средства, то есть через содержание, методы, формы и др. Но цель в этойцепочке нельзя придумывать. Она должна вытекать из анализа работы. Анализ может

быть осуществлен на основе изучения затруднений учителей или на основе других источников.

Схема 1. Система управления профессиональным ростом учителя

Управленческие решения принимаются на основе SWOT-анализа. SWOT-анализ - это метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории: Strengths (сильные стороны), Weaknesses (слабые стороны), Opportunities (возможности), Threats (угрозы). SWOT-анализ ежегодно составляется куратором наставнической деятельности по форме:

Сильные стороны	Возможности
Слабые стороны	Угрозы
Компенсирующие мероприятия для слабых сторон	Компенсирующие мероприятия для основных угроз

Полученные в результате SWOT-анализа данные позволят устранить недостатки в работе учителей-наставников и молодых специалистов, создать условия для совершенствования методической работы в целом и наставнической работы – в частности. SWOT-анализ позволит ответить на вопросы:

- «Что делать?»
- «Что развивать?»
- «С чем бороться?»
- «Что исключить?»

Для качественной реализации ПН составляется «Матрица ответственности» - таблица, которая регламентирует уровень несения ответственности сотрудника Учреждения при выполнении задач. Куратор несет ответственность за выполнение всех задач ПН. Поскольку в ходе реализации ПН могут возникать новые задачи (составляется

план корректирующих действий), то куратор имеет право делегировать выполнение заданий другим сотрудникам. В целом такая матрица обладает наглядностью и дает возможность контролировать выполнение ПН, выявлять перегруженных или «отдыхающих» сотрудников, перераспределять, в случае необходимости, обязанности; что в свою очередь повысит эффективность выполнения задач ПН, а также поможет избежать конфликтных ситуаций во время распределения между сотрудниками ответственности.

Матрица ответственности по управлению ПН

Виды деятельности	**Директор**	**Зам. директора**	**Учитель-наставник**	**Учитель - наставляемый**
Принятие решения о разработке ПН	И	О	В	В
Разработка ПН, локальных актов по наставнической деятельности	Р	О	В	В
Организация наставнических пар (групп)	Р	И	В	В
Реализация ПН	Р	О - И	В	В
Диагностика и мониторинг деятельности по ПН		О - И - В	О - И - В	В - И
Обработка и анализ полученных данных.		В -И	О – В -И	В

Условные обозначения: Р – руководит;
О – организует;
В – выполняет;
И – информирует

Этапы реализации ПН

Организация наставничества предполагает следующие этапы:

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	сентябрь 2022 год	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	1-ый год работы*	Диагностическая, методическая
3.	Практический	2-ой год работы*	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	ежегодно в июне	Деятельностная, Аналитическая, прогностическая

** - наставляемые педагоги могут изъявлять желание участвовать в ПН Учреждениях ежегодно, поэтому установитьконкретные даты для всех не представляется возможным*

План реализации этапов ПН включает:

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа
Подготовительный	сентябрь 2022 г.	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	- Проведение педагогического совета, родительских собраний, классных часов; - создание пакета локальных актов по реализации ПН; - определение наставнических пар(групп); - создание страницы на официальном сайте МКОУ «Озерковская НШ»
Организационный	1-ый год работы*	-разработка основных направлений работы с наставляемыми педагогами .	- Проведение опроса «Критерии оценивания педагогической деятельности наставляемого педагога учителем-наставником» (*Приложение 1*); - сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с наставлячемым; - проведение ПДС «Образцы анализов уроков, контрольных работ» (*Приложения 2-3*); – разработка памяток наставнику и наставляемому. (*Приложения 4-5).*

Практический	2-ой год работы	Реализация основных положений ПН	- совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; - проведение конкурса профессионального мастерства «Педагогический автограф» - проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности (*Приложение 6*).
Обобщающий	ежегодно в июне	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности молодого специалиста	- изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН; - демонстрация наставляемым педагогом самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и ВУД); - формирование Банка методических материалов об опыте реализации ПН; - диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Озерковская начальная общеобразовательная школа»

Дорожная карта повышения ИКТ – компетентности педагогов

Цель и задачи курса

Цель программы: повышение профессиональной компетентности педагогов в использовании информационно – коммуникативных технологий в образовательном процессе.
Задачами программы:

1. Выявление базового уровня ИКТ-компетентности педагогов.
2. Разработка системы методической поддержки педагогам в области повышения их информационной компетентности.
3. Определение эффективности разработанной системы методических мероприятий.

Ожидаемые результаты

В процессе реализации данной программы планируется получить следующие ожидаемые результаты:

- наличие представлений о функционировании ПК и дидактических возможностях ИКТ;
- овладение методическими основами подготовки наглядных и дидактических материалов различными программными средствами;
- использование Интернета и цифровых образовательных ресурсов в педагогической деятельности;
- формирование положительной мотивации к использованию ИКТ;
- овладение методическими приемами использования ИКТ в образовательном процессе;
- овладение приемами организации дистанционного повышения квалификации и послекурсовой поддержки педагога;
- овладение педагогами приемами разработки стратегических планов творческого обновления и реорганизации образовательного процесса с использованием ИКТ;
- овладение приемами организации сетевого взаимодействия;
- участие в формировании сетевых педагогических сообществ и создание собственных сайтов.

Целевую аудиторию обучаемых представляют педагогические работники образовательного учреждения, не владеющие компьютером и Интернетом в достаточном объеме и желающие повысить уровень профессиональной компетентности в области использования ИКТ.

Базовая ИКТ-компетентность в данном случае предполагает не только владение стандартными офисными приложениями, такими как текстовый, графический редакторы, электронные таблицы и программы создания электронных презентаций, но и владение коммуникационными технологиями.

Учебный курс «Основы компьютерной грамотности и использование ИКТ в решении профессиональных задач» состоит из двух модулей:

1. Технические и программные средства ИКТ;
2. Средства и технологии создания и преобразования информационных объектов.

Каждый из них включает теоретический материал, примеры из практики использования ИКТ в образовании, практические задания для самостоятельной работы и вопросы, которые помогут обучающимся педагогам организовать свою работу по самостоятельному изучению теоретического материала.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Озерковская начальная общеобразовательная школа»

Учебно-тематический план курса «Основы компьютерной грамотности и использование ИКТ в решении профессиональных задач» для педагогических работников

	Наименование раздела и темы	Кол- во занятий
Модуль 1.	**Технические и программные средства ИКТ**	
Тема 1.	**Виртуальная образовательная среда**	4
	1. Понятие ВОС. Сервисы Google для образовани возможности использованияв учебном процессе. 2. Создание аккаунта в Google. 3. Работа с google-диском.	
Модуль 2.	**Средства и технологии создания и преобразования информационных объектов.**	
Тема 1.	**Работа в текстовом редакторе MSWord.** `	2
	1. Работа с документами, оформление проектных документов. 2. Работа с рисунками, рамками, фигурным текстом.	
Тема 2.	**Методика создания электронных презентаций**	4
	1.Этапы работы над презентацией. 2.Изучение среды Power Point. 3.Упорядочивание информации на слайде и вставка таблиц, диаграмм, подготовка раздаточных материалов.	
Тема 3.	**Редактор таблиц MS Excel в работе**	3
	1.Основные понятия. 2.Создание кроссворда. 3. Анализ результатов. 4.Отчетность. Сводные ведомости. 5.Диаграммы.	
Тема 4.	**Программа Windows Movie Maker**	2
	Создание слайд-шоу, фильма в Windows Movie Maker.	
Итого		**15**

Дорожная карта становления профмастерства наставляемых педагогов

Цель: создание условий для наставляемых педагогов самореализации, приобретению практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.

Задачи:

-оказать помощь в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации педагогической деятельности;

- помочь наставляемым педагогам овладеть современными компетенциями педагогики, психологии, методологии;

- научить использовать проектно-исследовательскую деятельность в образовательном процессе;

- совершенствовать профессиональную культуру педагогов;

- повышать уровень мотивации педагогов на саморазвитие и творчество.

Основные направления работы:

-планирование и организация учебной деятельности по предмету и ВУД;

-планирование и организация воспитательной работы;

-работа с документацией;

-работа по самообразованию;

- работа по самоанализу деятельности;

-контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста;

-психолого-педагогическая поддержка.

Планируемые результаты:

- формирование профессионально-компетентной личности педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;

- понимание наставляемыми педагогами осознания необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;

- обогащение педагогической деятельности наставляемых педагогов собственными творческими разработками;

- реализация наставляемых педагогов своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности.

Целевую аудиторию обучаемых представляют педагоги, желающие повысить уровень профессиональных компетенций, умений и знаний.

Реализация дорожной карты становления профмастерства основана на выполнении индивидуального плана развития под руководством наставника