

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА
в Екатериновском муниципальном районе на 2022-2024 гг.**

Екатериновка, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

- Паспорт Программы	3-5
- Пояснительная записка	6-8
- Целевые индикаторы Программы	9
- Система программных мероприятий	10
- Перечень мероприятий Программы	11-15
- Ожидаемые результаты реализации Программы	16
- Показатели, характеризующие результативность мероприятий Программы	17
Приложение 1. Паспорт освоения муниципальной Программы «Наставничество в образовании Екатериновского муниципального района».	18-23
Приложение 2. Образец типовой программы наставничества	24-37

Паспорт Программы

Наименование программы	Развитие наставничества в муниципальной системе образования на 2022 – 2024гг. (молодые педагоги)
Формальные основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ; • Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития РФ на период до 2030 года» • Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; • Приказ Управления образования администрации Екатериновского муниципального района №140 от 24.02.2021г. «О различных формах сопровождения, наставничества, шефства, волонтерства и добровольчества обучающихся в общеобразовательных организациях Екатериновского муниципального района»; • Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (письмо Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02); • Методические рекомендации для образовательных организации по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников (письмо Министерства образования Саратовской области ГАУ ДПО «СОИРО»).
Сроки реализации Программы	2022-2024 гг., цикличность – учебный год
Механизм реализации Программы	Программа реализуется через муниципальный проект «Наставничество в образовании Екатериновского муниципального района».
Участники Программы	<ul style="list-style-type: none"> - МКУ МЦ УО Екатериновского муниципального района; - Педагогический коллектив образовательных организаций; - Молодые педагоги (до 35 лет) ОО; - Педагоги – наставники; - Коллектив обучающихся и родители (законные представители).
Цели и задачи Программы	<p>Цели программы:</p> <p>1. Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.</p>

	<p>2. Разносторонняя поддержка молодого учителя для успешного закрепления его на месте работы, повышение его профессионального потенциала и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</p> <p>3. Внедрить целевую модель наставничества в муниципальной системе образования Екатериновского муниципального района</p> <p>Задачи программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создать психологически комфортную среду для развития и повышения профессиональной компетентности педагогических работников, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; – систематизировать методическую работу педагогов-наставников на муниципальном уровне; – создать условия для адаптации, обеспечения профессионального развития молодых педагогов, высокого качества результатов их педагогической деятельности в соответствии с современными требованиями; – способствовать формированию потребности заниматься анализом своей профессиональной деятельности; – развивать интерес к методике построения и организации образовательного процесса; – ориентировать начинающего педагога на творческое использование значимого педагогического опыта в своей деятельности; – прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности для закрепления его в образовательной организации; – обеспечить процесс профессионального становления педагога; – развивать все формы методической работы с молодыми специалистами в рамках профессиональных объединений
<p>Ожидаемые результаты реализации Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – внедрена целевая модель наставничества на уровне общеобразовательных организаций на муниципальном уровне; – реализованы различные формы наставничества; – создано сообщество наставников и наставляемых для эффективного обмена профессиональным опытом; – повышен уровень удовлетворенности собственной работой и улучшено психоэмоциональное состояние молодых педагогов; – рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагогического работника в системе образования
<p>Показатели эффективности реализации Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – положительная динамика количества молодых педагогических работников, вовлеченных в качестве муниципальных наставников для молодых педагогов; – закрепление молодых педагогических работников в системе образования; – увеличение количества муниципальных сетевых площадок по методическому сопровождению молодых педагогов; – формирование профессионального сообщества молодых педагогов метапредметной направленности
<p>Период, основание</p>	<p>Ежегодно уточняются: задачи, перечень и план реализации мероприятий Программы, сроки, показатели эффективности</p>

порядок корректировки Программы	
--	--

Пояснительная записка

1. Актуальность

В настоящее время задачи развития наставничества в системе общего образования утверждены Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2018 «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 учащимися», отражены в Методических рекомендациях 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 (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. № МР-42/02).

Муниципальная программа «Развитие наставничества в муниципальной системе образования Екатерининского муниципального района на 2022-2024 гг.» представляет собой комплекс мероприятий, направленный на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Актуальность Программы обусловлена проблемой ухода молодых педагогических работников в другие отрасли.

Работа с молодыми специалистами является приоритетным направлением в деятельности образовательной организации. Одна из наиболее продуктивных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении

Для решения проблемы необходимо консолидировать усилия всех участников Программы.

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы.

Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку,
- 2) доверительные отношения,
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

В своем Указе от 7 мая 2018 года «национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» Президент России Владимир Владимирович Путин отметил, что создание условий для реализации наставничества – одна из важных задач модернизации российского образования.

Своевременная и качественная передача знаний молодым сотрудникам и выпускникам образовательных организаций – важная составляющая в любой сфере производства. Система наставничества рассматривается как стратегически значимый элемент системы развития кадрового потенциала, выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников и выпускников, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности, как учителя, так и управленца педагогической системой.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Реализация программы наставничества в рамках образовательной деятельности предусматривает, независимо от форм наставничества **три главные роли**:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, 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.

Куратор – сотрудник центра наставничества, либо сотрудник организации – партнера, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации муниципальной программы наставничества.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Целью внедрения Программы является создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого в процессе овладения профессиональной деятельностью и адаптации на новом рабочем месте, для успешной личной и профессиональной самореализации.

Задачи реализации Программы наставничества:

1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг Центра наставничества, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.

2. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в образовательных организациях Екатерининского муниципального района.

3. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.

4. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.

5. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/профессиональной траектории.

Структура программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации.

Компоненты наставничества:

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
<p>Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Объект наставничества – процесс передачи опыта.</p> <p>Субъекты – наставники и наставляемые.</p>	<p>Работа с</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставниками; - наставляемыми; - родителями (законными представителями) обучающихся; - коллективом образовательных организаций; - с внешней средой: работодателями, социальными партнерами. 	<ul style="list-style-type: none"> - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы; - информационные технологии. 	<p>Мониторинг и оценка параметров Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационного (<i>эффективность системной планируемой деятельности</i>); - научно-методического (<i>наличие методической базы и обеспеченность кадрами</i>); - личностных (<i>мотивация, включенность в наставнические отношения и др.</i>)

Формы наставничества: «педагог – педагог», «ученик – ученик»:

Цели и задачи	Область применения	Ожидаемые результаты
Форма наставничества «педагог – педагог»		
<p>Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого (начинающего) специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательных организаций, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи.</p>	<p>Научно-методическая деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - открытые уроки; - конкурсы; - курсы повышения квалификации; - творческие мастерские; - школа молодого педагога; - тематические семинары; - разработка методических материалов. 	<ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в образовательной организации. - качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в классах; - сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; - рост числа профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик.
Форма наставничества «ученик – ученик»		
<p>Разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая</p>	<p>Внеурочная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - консультации; - волонтерство; - кураторские часы; - совместная организация и участие в конкурсах и 	<ul style="list-style-type: none"> - повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации; - численный рост

адаптацию детей с ОВЗ)	проектных работах; - совместные спортивные и культурные мероприятия; - интеграция в сообщество (в т.ч. в период адаптации).	посещаемости творческих кружков, клубов, объединений, спортивных секций; - количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов.
------------------------	---	---

Целевые индикаторы Программы

Задачи Программы	Целевые индикаторы Программы
1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых, способных на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.	1. Разработка и реализация наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования своевременных цифровых технологий, ед.; 2. Участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками, ед.; 3. Вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование, либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки профессий и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых образовательных организаций, ед..
2. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в образовательных организациях.	1. Количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в образовательной организации, чел.; 2. Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в классах, %.; 3. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг, ед.; 4. Наличие собственных профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик, ед.
3. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.	1. Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций: личное участие в научно-методических мероприятиях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня, ед.; 2. Успешное прохождение молодых (начинающих) специалистов процедур аттестации на соответствие занимаемой должности / на квалификационную категорию, %.
4. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.	Количество обучающихся, участвующих в олимпиадах и конкурсах (муниципального, регионального, всероссийского уровня), чел.
5. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся	1. Измеримое улучшение показателей образовательных организаций в образовательной, культурной, спортивной и других сферах, ед.; 2. Мотивация выпускников на реализацию индивидуальной образовательной / профессиональной траектории, ед.

через создание условий реализации индивидуальной образовательной / профессиональной траектории.	
---	--

Система программных мероприятий

Программа определяет комплекс мер, направленных на качественное улучшение и стабилизацию кадрового потенциала в муниципальном образовании Екатериновского муниципального района; развитие творческого потенциала педагогов и реализуется через муниципальный образовательный проект:

- «Наставничество в образовании Екатериновского муниципального района. Новые смыслы».

План мероприятий (дорожная карта)

внедрения целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Екатерининском муниципальном районе

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные	Ожидаемый результат
1. Формирование открытого и эффективного сообщества и наставляемых групп внутри и вокруг Центра наставничества, способного на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности				
1.1.	<p>Подготовка условий для запуска Программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативно-правовое оформление Программы; - информирование коллектива о Программе, сбор предварительных запросов педагогов; - формирование команды и выбор кураторов, отвечающих за реализацию Программы; - определение задач, форм наставничества, ожидаемые результаты; - определение необходимых ресурсов, внутренних и внешних 	Август – сентябрь ежегодно	Заместители директора по УВ, УВР, ВР, методисты	<p>Разработано и утверждено Положение о наставничестве. Издан приказ директора об организации наставничества. Информированы участники образовательного процесса и социальные партнеры (на педсовете, на официальном сайте) о запуске Программы. Проведен мониторинг запросов о наставничестве. Утвержден План мероприятий по направлениям деятельности и форме наставничества «педагог – педагог».</p>
1.2.	<p>Формирование базы наставляемых:</p> <ul style="list-style-type: none"> - информирование педагогов о возможностях и целях Программы; - организация сбора данных о наставляемых по доступным каналам (кураторы, социальные партнеры, работодатели), в том числе сбор запросов наставляемых к Программе 	Сентябрь ежегодно	Кураторы групп, кураторы наставничества	<p>Сформирована база наставляемых. Проведен анализ запросов наставляемых.</p>
1.3.	<p>Формирование базы наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - информирование коллектива о запуске Программы. - сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов - взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти 	Сентябрь ежегодно	Директор ОО	<p>Реализовано взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (конференции, фестивали, форумы). Привлечены ресурсы и эксперты для оказания поддержки, проведения</p>

	потенциальных наставников. - мотивация наставников.			отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.
1.4.	Отбор и обучение наставников: - разработка критериев отбора наставников под запросы наставляемых; - организация отбора и обучения наставников, в т.ч. дистанционно с применением электронных ресурсов.	Октябрь-ноябрь ежегодно	Заместители директора по УВР, УР, ВР, методисты Кураторы групп Директор ОО	Реализовано взаимодействие с административной командой, преподавателями и активными обучающимися для выбора куратора Программы, формирования команды, ответственной за реализацию Программы, пополнение базы наставников. Реализовано взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в Программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы. Реализовано взаимодействие со всеми участниками и организаторами Программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии. Наставники прошли обучение через различные формы: краткосрочные курсы повышения квалификации, семинары, практикумы.
1.5.	Формирование наставнических пар / групп: - разработка инструментов и организация встреч для формирования пар / групп; - обеспечение психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару / группу, продолжение поиска наставников.	Ноябрь ежегодно	Куратор направления Программы	Сформированы наставнические пары / групп по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог – педагог», «ученик-ученик».
1.6.	Организация работы наставнических пар / групп: - выбор форматов взаимодействия для каждой пары / группы. - анализированные сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на	В течение года	Куратор направления Программы	Реализованы планы мероприятий по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог – педагог», «ученик –ученик». Проведен мониторинг эффективности реализации

	<p>конкретные периоды времени.</p> <ul style="list-style-type: none"> - при необходимости предоставления наставникам методических рекомендаций / материалов по взаимодействию с наставляемым(и). - организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы. - сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния Программы на них: - разработать систему поощрений наставников. 			<p>Программы.</p> <p>Разработана система поощрений наставников.</p>
1.7.	<p>Завершение наставничества по выполнению плана мероприятий с наставниками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация сбора обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, поведение итогов мониторинга влияния Программы на наставляемых. - организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы. - организация праздничного события для предоставления результатов наставничества, чествование лучших наставников и популяризации лучших кейсов. - формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли. - приглашение представителей образовательных организаций на итоговое мероприятие. - популяризация лучших практик и примеров наставничества. 	<p>Июнь-сентябрь ежегодно</p>	<p>Куратор направления программы</p>	<p>Проведены конкурсы профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д. Участие наставников в фестивалях, форумах, конференциях.</p> <p>Осуществлена поддержка системы наставничества через СМИ: создание специальной рубрики на официальном сайте МКУ «МЦ» «Наши наставники» (истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого).</p> <p>Проведены мастер-классы по направлениям для наставников.</p>
1.8.	<p>Поощрение наставника за выполнение функции наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - объявление благодарности 	<p>Сентябрь ежегодно</p>	<p>Директор, заместители директора по УВР, ВР, УР</p>	<p>Вручены лучшим наставникам благодарственные письма.</p> <p>Размещены фотографии</p>

	администрации образовательной организации. - награждение грамотами от Екатеринбургского муниципального района			лучших наставников на официальном сайте МКУ МЦ УО. Вручены благодарственные письма родителям (законным представителям) наставника из числа обучающихся.
2. Обеспечение условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в образовательных организациях.				
2.1.	Знакомство молодых (начинающих) специалистов с нормативно-правовой базой, регламентирующей образовательный процесс в образовательных организациях.	Август-сентябрь ежегодно	Наставник молодого специалиста	Минимизировано количество затруднений молодого (начинающего) специалиста в профессиональной деятельности.
2.2.	Изучение уровня профессионализма и деловых качеств, выявление затруднений молодых (начинающих) специалистов	В течение года	Заместители директора по УР, ВР, УВР Наставник молодого специалиста	Составлен и реализован индивидуальный план работы с молодым (начинающим) специалистом. Растет количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в образовательных организациях.
2.3.	Оказание психолого-педагогической, методической помощи в период адаптации к профессиональной деятельности и работе в новом коллективе, в преодолении затруднений	В течение года	Методист Педагог-психолог	Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в классах. Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся на качество образовательных услуг.
2.4.	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: взаимопосещение учебных занятий, участие в научно-методических мероприятиях.	В течение года	Наставник молодого специалиста	Наличие собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе передового педагогического опыта				
3.1.	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: открытые уроки, мастер-класс, совместная подготовка научно-методических разработок, научных публикаций.	В течение года	Методист Наставник молодого специалиста	Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов: личное участие в научно-методических мероприятиях
3.2.	Привлечение молодого (начинающего) специалиста к участию в научно-	В течение года	Методист Наставник молодого	и подготовка обучающихся к мероприятиям различного уровня.

	методической работе: участие в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях и т.д.		специалиста	
3.3.	Подготовка молодого (начинающего) специалиста к прохождению процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности / на квалификационную категорию.	В течение года	Методист Наставник молодого специалиста	Успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников образовательных организаций со стажем 0-3 года. Снижение текучести кадров среди педагогических работников образовательных организаций со стажем 0-3 года.
4. Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной профессиональной деятельности.				
4.1.	Реализация мероприятий наставничества «ученик – ученик» в рамках деятельности органов ученического самоуправления и волонтерской деятельности.	В течение года	Заместитель директора по ВР, УР, УВР Кураторы наставнических групп	Выполнен план мероприятий наставничества «ученик-ученик» в рамках реализации социальных проектов, волонтерского движения, внеурочной воспитательной деятельности по предупреждению безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних.
4.2.	Поощрение учеников-наставников за выполнение функции наставничества: - объявление благодарности администрацией школ и МКУ «МЦ» - награждение грамотами образовательных организаций.	Июнь, сентябрь ежегодно	Заместитель директора по УВР, УР, ВР	Вручены лучшим ученикам-наставникам специальные памятные подарки от Центра наставничества. Размещены фотографии лучших наставников на официальном сайте МКУ МЦ УО. Вручены благодарственные письма родителям (законным представителям) наставников из числа обучающихся.
5. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной траектории.				
5.1.	Подготовка обучающихся образовательных организаций к участию в региональных муниципальных олимпиадах.	Ноябрь ежегодно	Заместитель директора по УР, ВР, УВР	Зафиксирован рост количества обучающихся образовательных организаций, участвующих в региональных, муниципальных

				олимпиадах.
5.2.	Подготовка обучающихся образовательных организаций к демонстрационному экзамену в рамках промежуточной / итоговой аттестации	В течение года ежегодно	Заместитель директора по УВР, УР, ВР	Увеличена численность выпускников, сдавших экзамен в рамках ГИА.

Ожидаемые результаты реализации Программы развития наставничества

1. Создание сообщества наставников и наставляемых, готового оказывать поддержку в модернизации образовательного процесса:

команда наставников для молодых (начинающих) специалистов;

организованы пары «наставник – наставляемый» не менее 100 % от необходимого количества.

2. Повышение эффективности образовательной деятельности образовательных организаций Екатериновского муниципального района через:

- измеримое улучшение показателей образовательных организаций (образовательных, спортивных, культурных): увеличение числа выпускников, планирующих поступать в педагогические учебные заведения, имеющие индивидуальные достижения в конкурсах, чемпионатах, соревнованиях;

- рост числа обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные / карьерные траектории;

- улучшение психологического климата в образовательных организациях: реализация социальных проектов, волонтерского движения, предупреждение безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних и т.д.;

- создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов и обучающихся.

Реализация муниципальной Программы позволит:

- обеспечить повышение процента закрепления молодых специалистов в образовательных организациях города;

- создать условия для увеличения доли молодых педагогов, включенных в реализацию муниципального проекта;

- усилить мотивацию молодых специалистов к участию в инициативах, способствующих развитию системы образования Екатериновского муниципального района;

- создать условия для увеличения доли молодых педагогов, самомотивированных к участию в работе профессиональных объединений, содействующих реализации их потенциала в общественной сфере, защите законных интересов и прав;

- усилить мотивацию молодых специалистов к участию в мероприятиях конкурсной системы.

Показатели, характеризующие результативность мероприятий Программы

№ п/п	Показатель	Тип показателя (основной/аналитический)	Базовое значение	Период				
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Доля сформированных пар «наставник-наставляемый» от общего числа нуждающихся в этом молодых (начинающих)	основной	100	100	100	100	100	

	специалистов образовательных организаций						
2	Доля педагогов, успешно аттестованных на соответствие занимаемой должности со стажем 0-3 года, %	основной	100	100	100	100	100
3	Текучесть кадров среди педагогов образовательных организаций со стажем 0-3 года, %	аналитический	50	30	0	0	0
4	Доля сформированных пар «наставник-наставляемый» от общего числа нуждающихся в этом обучающихся	основной	30	60	100	100	100
5	Доля штатных педагогических работников, прошедших повышение квалификации, в том числе в направлении информационных и производственных технологий, необходимых в условиях цифровой экономики, инклюзивных технологий обучения, в т.ч. для выполнения функций наставника, %	аналитический	33	33	33	33	33

**Паспорт освоения муниципальной Программы
«Наставничество в образовании Екатериновского муниципального района»**

1. Основные положения

Наименование программы	Программа развития системы наставничества в муниципальном образовании Екатериновского муниципального района на 2022-2024 гг.
Наименование проекта	«Наставничество в образовании Екатериновского муниципального района»
Руководитель проекта	МКУ «Методический центр учреждений образования Екатериновского муниципального района»
Куратор проекта	МКУ «Методический центр учреждений образования Екатериновского муниципального района»
Связь с другими муниципальными программами	Программа развития педагогического кадрового потенциала муниципального образования Екатериновского муниципального района на 2022-2024 гг.

2. Цель, задачи, этапы реализации проекта

Цель – создание условий для внедрения и развития системы наставничества в образовательных организациях муниципального образования Екатериновского муниципального района

Задачи:

- разработать:
 - ✓ программу обучения на основе анализа потребности в обучении наставников;
 - ✓ нормативно-правовые документы сопровождения наставничества;
- обеспечить качество обучения за счёт использования интерактивных технологий и разработки актуальных методических материалов;
- осуществить:
 - ✓ оценку прироста компетенций наставника и наставляемых;
 - ✓ посттренинговое сопровождение обучения;
 - ✓ тиражирование успешного опыта наставничества;

– организовать работу по моделям наставничества: «ученик-ученик», «педагог-педагог», с учётом единства подходов и корпоративной культуры образовательной организации в несколько этапов:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, проводит диагностику профессиональных затруднений, выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей;

– развить компетенции участников проекта в области осуществления наставничества.

3. План мероприятий по реализации проекта

№ п/п	Основные направления деятельности в контексте проекта «Наставничество»	Исполнители	Срок реализации	Результат (краткое описание)
1	Реализация целей и задач проекта «Наставничество в образовании Екатериновского муниципального района»	МКУ МЦ УО		Создание условий для внедрения эффективной системы наставничества в контексте сопровождения и поддержки молодых специалистов в системе образования Екатериновского муниципального района
2	Разработка и реализация методического инструментария по созданию эффективной системы наставничества в образовательных организациях Екатериновского муниципального района	МКУ МЦ УО	Февраль	Готовность внедрения наставничества в практическую деятельность
3	Мониторинговые исследования			
3.1	Сбор данных о наставниках Екатериновского муниципального района: количественный и качественный состав (возраст, образование, специальность, общий и педагогический стаж, год окончания высшего учебного заведения, должность, наличие наставника и данные о них)	МКУ МЦ УО, ОО Екатериновского муниципального района	Ежегодно (апрель-май)	Обновления банков данных по всем направлениям мониторинга сформирована база данных наставников
3.2	Сбор информации о наставляемых образовательных организаций по предметным областям: – количество молодых педагогических работников; – количество педагогов-наставников; – количество молодых педагогов, имеющих наставников; – количество молодых педагогов с категорией, имеющих наставников; Прогнозирование	МКУ МЦ УО, ОО Екатериновского муниципального района	Ежегодно (май-июнь)	Аналитическая деятельность. Формирование банков данных «Влияние внедрения наставничества на профессиональное становление начинающих педагогов, эффективность наставничества» (определение тенденций и перспектив развития тех или иных процессов на основе анализа данных об их прошлом и нынешнем состоянии)
3.4	Проведение регулярного	МКУ МЦ УО,	Ежегодно	Интерактивное обучение, целью

	мониторинга наставнических отношений и сбор обратной связи как от наставника, так и от наставляемого для оценки координации их деятельности и рассмотрения связанных с ними вопросов	ОО Екатериновского муниципального района	(март)	которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении наставника и наставляемыми «Психологические особенности наставнических отношений»
3.5	Отчёт руководителя структурного подразделения об итогах наставничества	МКУ МЦ УО, ОО Екатериновского муниципального района	Ежегодно (май-июнь)	Формирование базы данных лучших практик наставников с наставляемыми
3.6	Анализ документации контроля адаптации молодого педагога по следующим материалам «Отчёты наставника и наставляемых о проделанной работе»	МКУ МЦ УО, ОО Екатериновского муниципального района	Ежегодно (июнь)	Формирование сборника
3.7	Регулярный мониторинг внутрикомандной работы	МКУ МЦ УО, ОО Екатериновского муниципального района	2022-2024 гг. (постоянно)	Решение проблемы адаптации молодого специалиста в процессе наставничества, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте (реализация проекта предусматривает регулярные встречи, посвященные работе команды проекта, мониторинг эффективности, для того, чтобы не терять ориентиров и сфокусироваться на актуальных задачах проекта)
4	Статистическая деятельность			
4.1	Подготовка итоговых цифровых и аналитических материалов для принятия решений, в том числе по итогам года	МКУ МЦ УО, ОО Екатериновского муниципального района	Ежегодно (май-июнь)	Выявление лучших практик наставничества для тиражирования и внедрения в практику образовательных организаций, популяризация наставнической деятельности. Принятие решений по выявленным проблемам
4.2	Подготовка итоговых цифровых и аналитических материалов для принятия решений по представленным отчётам адаптации наставляемого	МКУ МЦ УО, ОО Екатериновского муниципального района	Ежегодно (май-июнь)	Выработка рекомендаций по принятию управленческих решений в команде: наставник-наставляемый
5	Содействие в развитии индивидуального стиля педагогической деятельности наставников (организация деятельностно-ориентированных методических мероприятий)			
5.1.	Разработать: – программу информационно-методического сопровождения на основе анализа потребностей и нужд в	МКУ МЦ УО, ОО Екатериновского муниципального района	Сентябрь- октябрь (ежегодно)	Повышение роли наставничества; формирование высококвалифицированного и профессионального состава наставников, способных

	<p>обучении наставников;</p> <ul style="list-style-type: none"> – нормативно-правовую базу в области управления организацией наставничества; – обеспечить качество обучения за счёт использования интерактивных технологий и разработку актуальных методических материалов; – осуществить оценку прироста компетенций лиц, прошедших обучение; – осуществить посттренинговое сопровождение обучения, в т. ч. провести семинар для участников обучения «Роль наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста»; – осуществлять тиражирование успешного опыта наставничества 		<p>2022-2024 гг. (по отдельному плану)</p> <p>Март (ежегодно)</p>	<p>качественно решать задачи по оказанию практической помощи лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, в их профессиональном становлении, развитии способности самостоятельно осуществлять возложенные на них должностные обязанности</p>
5.2	<p>Реализация программы подготовки наставников через систему проведения тренингов «Наставничество и создание развивающей среды»</p>	<p>МКУ МЦ УО</p>	<p>В течение года (по отдельному плану)</p>	<p>Повышение компетентностей в области развития профессионально важных навыков для молодого специалиста. Актуализация и систематизация знаний наставника; целенаправленное развитие наставляемого</p>
6	Содействие становлению института наставничества			
6.1	<p>Создание площадок «Успешный опыт осуществления наставничества в образовательной организации» для обмена мнениями и накопленным опытом по развитию технологий наставничества; разработка и распространение моделей и образцов документов по организации и внедрению системы наставничества</p>	<p>МКУ МЦ УО, ОО Екатериновского муниципального района</p>	<p>В течение года</p>	<p>Распространение положительного опыта, оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы в соответствии с нуждами и потребностями ОО. Изменение подходов к адаптации молодого специалиста в системе наставник-наставляемый</p>
6.2	<p>Проведение мастер-классов, круглых столов; участие в конференциях, направленных на преодоление затруднений в работе наставника</p>	<p>МКУ МЦ УО, ОО Екатериновского муниципального района</p>	<p>В течение года (по отдельному плану)</p>	<p>Повышение квалификации в области профессиональных компетенций решения профессиональных задач в контенте наставничества</p>

6.3	Организация участия наставников в мероприятиях по обмену опытом «Организация наставничества в образовательном учреждении»	МКУ МЦ УО, ОО Екатериновского муниципального района	В течение года (по отдельному плану)	Внедрение опыта лучших практик, моделей передачи наставничества в образовательных организациях Екатериновского муниципального района.
7	Работа координационного совета системы сопровождения молодых педагогов			
7.1	Разработка критериев системы поощрения наставников	МКУ МЦ УО,	Апрель (ежегодно)	Мотивация наставничества
7.2	Создание Интернет-форумов с ответами на часто задаваемые вопросы по наставничеству	МКУ МЦ УО, ОО Екатериновского муниципального района	В течение года. (по мере поступления заявок)	Повышение квалификации в области профессиональных компетенций решения профессиональных задач в контенте наставничества
7.3	Создание информационного банка разработанных моделей наставничества, существующих в образовательных организациях. Содействие в закреплении за молодыми специалистами наставников	МКУ МЦ УО	В течение года	Распространение «модельных» документов по организации и внедрению системы наставничества

4. Предполагаемые результаты

Реализация проекта позволит:

- сформировать базу данных наставников из числа подготовленных педагогов, способных выполнять миссию наставника;

- разработать и утвердить локальные нормативно-правовые акты; распространить модельные документы на основе которых в образовательной организации организуется и функционирует система наставничества, с учётом индивидуальных особенностей образовательного учреждения.

Содействие становлению центра наставничества, позволит достичь значимых социальных и управленческих эффектов, в том числе будет способствовать:

- формированию и развитию управленческой и корпоративной культуры в образовательной организации;

- развитию у наставляемых педагогов и обучающихся требуемых моделей организационного поведения – положительной мотивации к профессиональной деятельности и профессиональному развитию;

- снижению текучести кадров;

- сокращению периода адаптации молодых специалистов, их закреплению в образовательных организациях;

- развитию и саморазвитию профессиональной и индивидуальной творческой деятельности наставников и наставляемых через оказание систематической адресной помощи с учётом их потребностей и индивидуальных качеств.