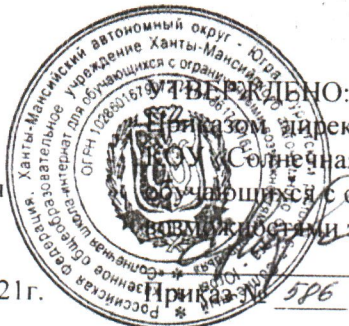


ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
Ханты - Мансийского автономного округа - Югры
казенное общеобразовательное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
«Солнечная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзный комитет первичной
профсоюзной организации
КОУ «Солнечная школа-интернат для
обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»

Протокол № 5 от « 30 » 08 2021г.



УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора
«Солнечная школа-интернат для
обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»

Е.Г. Модестова

Приказ № 586 от « 30 » 08 2021г.

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом
КОУ «Солнечная школа-интернат для
обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»

Протокол № 1 от « 30 » 08 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в КОУ «Солнечная школа-интернат для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья»

Солнечный
2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества КОУ «Солнечная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее школа-интернат), осуществляющего образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) в соответствии с ФГОС. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федерального национального проекта "Образование" и пункта 5.1.1 Плана мероприятий регионального проекта «Учитель будущего».

1.3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.4. *Основные понятия и термины:*

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

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

Целевая модель наставничества – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе-интернате.

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

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 образовательной организации.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества в школе-интернате является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов школы-интерната.

2.2. Основными задачами реализации наставнических программ направлено на решение следующих задач:

- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития и развития профессионального мастерства педагогических работников до 35 лет, дополнительного профессионального образования взрослых;
- разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;
- вовлечение в реализацию целевой модели наставничества специалистов, имеющих высшее образование, дополнительное профессиональное образование и эффективный опыт педагогической

деятельности, соответствующие запросам наставляемых конкретной образовательной организации;

- вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию наставнических программ конкретных образовательных организаций и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы-интерната. Руководство деятельностью наставничества осуществляет заместитель директора школы-интерната по учебной работе, заместитель директора школы-интерната по воспитательной работе и куратор.

3.2. Куратор Целевой модели наставничества назначается приказом директора школы-интерната.

3.3. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

3.4. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы-интерната, заместителем директора школы-интерната по учебной работе, заместителем директора школы-интерната по воспитательной работе, куратором, педагогическими работниками школы-интерната.

Наставниками могут быть успешные опытные педагоги и иные должностные лица образовательной организации, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Наставляемым может стать любой педагогический работник до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет, на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

4. РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы-интерната в Целевой модели наставничества рассматривается форма наставничества: «учитель-учитель». Данная форма наставничества предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

4.2. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание

комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные *задачи* взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя.

4.3. *Ожидаемые результаты:*

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат 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.

4.4. *Оцениваемые результаты:*

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

4.5. В рамках данной формы наставничества в школе-интернате реализуется следующие программы ролевых взаимодействий:

- 1) «педагог наставник – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом

необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- 2) *«педагог новатор – педагог, испытывающий затруднения»* 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, а также оказывает помощь по овладению современными программами и цифровыми навыками и технологиями.

5. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы (Приложение 1-6).

6. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА НАСТАВНИКА

Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава КОУ «Солнечная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе-интернате, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации школы-интерната предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

7. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА НАСТАВЛЯЕМОГО

Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава КОУ «Солнечная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации школы-интерната предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно.

8. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом органа управления образованием субъекта Российской Федерации; наставник, признанный лучшим, может быть награжден/удостоен:

- почетной грамотой государственного органа;
- почетного звания «Лучший наставник»;
- нагрудным знаком наставника, учрежденный государственным органом;
- иные.

Образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода).

Организации геймифицированной иерархии наставников.

Основными элементами иерархической системы являются:

- достижения: визуальное/материальное выражение результата (медаль, поощрение, определенные очки). Достижения и награды

рассматриваются наставником как признаки его заслуг, социального положения, символ причастности и большому проекту;

- глобальное значение: мотивацию наставников увеличивает вера в успех программы наставничества, в создание новой и масштабной системы;
- рейтинги и иерархия (персональная и групповая). Персональные рейтинги наставников публикуются для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития. Групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый/ наставник и группа наставляемых) публикуются на стендах образовательной организации, ее информационных порталах, на информационных порталах муниципальных методических центров по наставничеству для дополнительной мотивации всех участников программ.

9. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в КОУ «Солнечная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (Приложение 7);
- Программы взаимодействия формы наставничества «учитель-учитель»;
- Приказ о назначении куратора внедрения наставничества КОУ «Солнечная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»
- Приказ «Об утверждении наставнических пар».
- Протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Анкета для подбора потенциальных наставников

Ф.И.О кандидата на роль учителя-наставника:		Для отметок руководителя школы/ структурного подразделения
Характеристики, по которым можно определить, подходит ли наставник для работы		
1.	ВЗАИМОСВЯЗЬ (построение доверительных взаимоотношений с подопечными)	
1.1	Учитель умеет слушать	
1.2	Учитель уважает своих коллег	
1.3	Учителю нравится делиться опытом с коллегами	
1.4	Учитель умеет эффективно делиться педагогическими идеями	
1.5	Учителю нравится взаимодействие с подопечными (менее опытными коллегами)	
1.6	Другие учителя школы с удовольствием работают/общаются/учатся у данного учителя	
1.7	Учитель готов выделить время на обучение менее опытных коллег (посещение уроков и т.д.)	
1.8	Учитель является примером для коллег в обучении и воспитании детей	
2	ФОРМИРУЮЩЕЕ ОЦЕНИВАНИЕ (объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения)	
2.1	Учитель умеет (или имеет потенциал) собирать данные для выявления потребностей подопечных	
2.2	Учитель умеет (или имеет потенциал) анализировать данные для выявления потребностей подопечных	
2.3	Учитель умеет (или имеет потенциал) определять стратегию для развития зон роста подопечного	
2.4	Учитель умеет (или имеет потенциал) определять ресурсы для развития зон роста подопечного	
2.5	Учитель умеет (или имеет потенциал) использовать данные для оценки успешности подопечного	
2.6	Учитель умеет (или имеет потенциал) предоставлять объективную обратную и формирующую связь подопечным	
2.7	Учитель имеет опыт предоставления обратной связи коллегам	
3	ПОДДЕРЖКА (помощь подопечному в поиске собственного пути)	
3.1	Учитель способен (или имеет потенциал) постепенно развивать подопечного, не предоставляя готовые правильные ответы и решения сразу	
3.2	Учитель активно содействует профессиональному развитию коллег/подопечных и радуется их успехам (даже если они превосходят его личные успехи)	
3.3	Учитель идет в ногу со временем и владеет информацией о требованиях к учителю Российской Федерации	
Общее количество положительных отметок (≥ 15)		

1 этап. Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция.

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Насколько часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

1 этап. Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
 2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

16. Что особенно ценно для Вас в программе?

17. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

2 этап. Анкета наставляемого.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны совместной вашей работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

[да/нет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет?

[да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?

[да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в

собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?
[да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?

[да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?

[да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?

[да/нет]

2 этап. Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

[да/нет]

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет?

[да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?

[да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?

[да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?

[да/нет]

Карта результативности педагога.

ФИО	ВШК	Открытый урок	Участие в педагогическом совете	Участие в семинарах, конференция, конкурсах	Ведение документации	Конспекты уроков/занятий	Исполнительская дисциплина	Примечание

Показатели

0 – результаты отсутствуют

1 – результаты представлены в какой-то степени

2 – представлены в полном объеме

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
Комплекса мер («Дорожной карты») по реализации методологии наставничества в образовательной организации

№	Основное направление деятельности Мероприятия (кейсы)	Даты начала и окончания (план/факт)	Ожидаемые результаты/ Вид документа	Информирование о результате (кого, когда)	Ответственный
I. Нормативно-правовое обеспечение					
1.1	Положение о наставничестве	Октябрь 2021	Внутренне положение о наставничестве	Руководитель ОО Заместитель директор по УР Заместитель директор по ВР	Методист
1.2	Целевая модель наставничества		Целевая модель наставничества КОУ «Солнечная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»	Заместитель директор по УР Заместитель директор по ВР	Методист
1.3	Программы взаимодействия формы наставничества «учитель-учитель»		Программы взаимодействия: -«педагог наставник – молодой специалист», - «педагог новатор – педагог, испытывающий затруднения»	Заместитель директор по УР Заместитель директор по ВР	Методист
1.4.	Дорожная карта внедрения системы наставничества		Дорожная карта внедрения системы наставничества в КОУ «Солнечная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»	Заместитель директор по УР Заместитель директор по ВР	Методист
1.5	Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества		Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества КОУ «Солнечная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»	Руководитель ОО	Заместитель директор по УР Заместитель директор по ВР
1.6	Разработка и утверждение индивидуальных	Декабрь 2021	Приказ по образовательной организации об утверждении индивидуальных планов	Руководитель ОО	Заместитель директор по УР Заместитель

	планов				директор по ВР Куратор
II. Организационное сопровождение					
2.1	Формирование экспертной группы	Октябрь	Приказ об утверждении членов экспертной группы	в течение всего периода Заместитель директор по УР Заместитель директор по ВР	Куратор
2.2	Формирование базы наставников/ наставляемых из числа педагогов/ наставнических пар	в течение всего периода	Сформирована база наставников/наставляемых/ сформирована база пар		
2.3	Организация обучения педагогических работников, наставников в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	по отдельному графику	Удостоверения о КПК/ Заключение договоров		
2.4	Организация работы наставнических пар	в течение всего периода	Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов		
III. Методическое сопровождение					
3.1	Карта результативности педагога	Октябрь-ноябрь 2021	Формирование базы наставников/наставляемых	Директор	Экспертная группа
3.2	Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы наставничества	Декабрь 2021	Утверждение плана работы наставнических пар	Заместитель директор по УР Заместитель директор по ВР	Куратор Наставники
IV. Диагностико-аналитическое сопровождение					
4.1	Разработка формы	Август 2021	Разработка и утверждение диагностической	Заместитель	Рабочая группа

	диагностической анкеты, исходя из индивидуальных особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга эффективности		анкеты	директор по УР Заместитель директор по ВР	по внедрению программы наставничества
4.2	Анализ заполненных анкет	Октябрь/май	Сводная ведомость результатов анкетирования	Заместитель директор по УР Заместитель директор по ВР	Экспертная группа
V.	Информационное сопровождение				
5.1	Создание специальных рубрик на официальном сайте образовательной организации	Сентябрь 2021	Создание рубрик, контент-планов	Куратор	Техник-программист
5.2	Размещение информации о реализации программы наставничества	В течение всего периода	Размещение информации на ресурсах	Куратор	Техник-программист
5.3	Представление промежуточных и итоговых результатов на педагогическом совете	В течение всего периода	Протокол педагогического совета создан реестр потенциальных наставников из числа специалистов ОО	Заместитель директор по УР Заместитель директор по ВР	Куратор внедрения Целевой модели наставничества

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

Комплекса мер («Дорожной карты») по реализации методологии наставничества в образовательной организации

№	Основное направление деятельности Мероприятия (кейсы)	Даты начала и окончания (план/факт)	Ожидаемые результаты/ вид документа	Информирование о результате (кого, когда)	Ответственный
I.	Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества				
1.1					
1.2					
II.	Этап 2. Формирование базы наставляемых				
2.1					
2.2					
III.	Этап 3. Формирование базы наставников				
3.1					
3.2					
IV.	Этап 4. Отбор и обучение наставников				
4.1					
4.2					
V.	Этап 5. Формирование наставнических пар или групп				
5.1					
5.2					
VI.	Этап 6. Организация работы наставнических пар или групп				
6.1					
6.2					
VII.	Этап 7. Подведение итогов				
7.1					
7.2					

