

Принято на заседании педагогического совета
МБОУ «Митряевская НОШ» Протокол № 3
от 10.01.2023 г.

Утверждаю:
и.о. директора школы _____ Ф.Р.Матюшкина
Введено в действие приказом директора школы
№ 2 от 10 января 2023 г.

Программа наставничества

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3
1.1 Обоснование (актуальность) значимости реализации Программы наставничества	5
1.2 Цель и задачи программы наставничества.....	6
1.3 Срок реализации программы.....	7
1.4 Ожидаемые результаты внедрения и реализации Программы наставничества... ..	7
1.5 Этапы внедрения и реализации Программы наставничества... ..	8
1.6 Характеристика участников проекта.....	9
II. Система и механизм управления Программой наставничества.....	10
2.1 Применяемые формы наставничества и технологии.....	11
III. Ресурсное обеспечение инновационной деятельности.....	12
IV. План (дорожная карта) наставничества.....	13
4.1 Инструменты мониторинга эффективности инновационной деятельности	20
4.2 Риски внедрения инновационного продукта и пути решения	22
4.3 Форма конечного инновационного продукта	21
V. Перспективы развития инновационной деятельности	23

Пояснительная записка

Программа наставничества МБОУ «Митряевская НОШ» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, так как современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». — URL: <https://clck.ru/QWQYs> ;
- Федеральный Закон РФ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 28, 47, 48. URL: <http://zakon-ob-obrazovanii.ru> ;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы», «Учитель Будущего». — URL: <https://projectobrazovanie.ru>;
- Распоряжение Минпросвещения России 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». — URL: <https://clck.ru/QWQZt>.

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ «Митряевская НОШ».

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ «Митряевская НОШ» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МБОУ «Митряевская НОШ» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого или нового педагога, учителя с профессиональным дефицитом (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации. Программа наставничества МБОУ «Митряевская НОШ» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.1. Обоснование (актуальность) значимости реализации инновационного проекта - Программы наставничества для развития системы образования в Республике Татарстан

Развитие кадрового потенциала системы образования для решения перспективных задач Республики Татарстан заявлено как важнейшая задача в Стратегии развития образования на период до 2030 года. Одним из приоритетных направлений кадровой политики в области образования является обеспеченность педагогическими кадрами образовательных учреждений всех типов и видов. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества. С одной стороны, наблюдаются трудности в привлечении молодых специалистов в школу, дошкольную учреждение испытывающих трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися и воспитанниками, с родителями, с другой стороны, в школе имеются педагоги, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. В связи с этим, потребность в наставничестве встает сегодня особо остро. Наставничество в образовании — важнейшее условие в профессиональном становлении молодого специалиста, учителя и воспитателя с профессиональным дефицитом, в повышении педагогического мастерства.

Научная новизна исследования: постановка и решение проблемы научно-методического обеспечения организации эффективного процесса наставнической деятельности педагогических кадров в МБОУ «Митряевская НОШ»

Современное образование характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Современный педагог должен быть способен в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности. Поэтому в современной школе остро востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом,

конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения.

В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

1.2 Цель и задачи Программы наставничества

Цель: методическое сопровождение деятельности молодого специалиста, педагога с профессиональным дефицитом, развитие профессиональных умений и навыков, повышение профессионального мастерства, формирование потребности самосовершенствования.

Задачи:

- реализовать нормативно-правовое, материально-техническое, программно-методическое обеспечение реализации Программы наставничества;
- разработать дорожную карту внедрения Программы наставничества в МБОУ «Митряевская НОШ»;
- реализовать кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, осуществление персонализированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в Программе наставничества;
- максимально полно раскрыть потенциал личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, создать условия для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников и молодых специалистов;
- сформировать и реализовать индивидуальную образовательную траекторию для каждого наставляемого с учетом дефицитов и запросов;
- выработать новые формы и технологии наставничества, апробировать и внедрить;
- провести внутренний мониторинг реализации и эффективности Программы

наставничества в МБОУ «Митряевская НОШ», определить перспективы развития, риски внедрения инновационного продукта.

1.3 Срок реализации программы - 1 год

Это связано с тем, что план МО педагогов МБОУ «Митряевская НОШ» составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов. Через год может поменяться кадровый состав ОУ, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, могут быть другие молодые и новые педагоги.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 01.09 2023 года.

1.4 Ожидаемые результаты внедрения и реализации Программы наставничества:

- улучшение психологического климата в МБОУ «Митряевская НОШ» как среди обучающихся и воспитанников, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодых и новых педагогов в новый коллектив, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- успешное закрепление в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые с профессиональным дефицитом, в

состоянии эмоционального выгорания получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для дальнейшей работы внутри организации и профессии.

1.5 Этапы внедрения и реализации Программы наставничества в МБОУ «Митряевская НОШ»:

1. *Аналитический этап* - выявление видов обеспечения наставнической деятельности в модели «учитель-учитель», «воспитатель-воспитатель» (нормативное, управленческое, организационное, информационное, методическое, технологическое, кадровое, материально-техническое др.);

1.6 Проектировочный этап - разработка нормативных локальных документов, регламентирующих наставничество в МБОУ «Митряевская НОШ»:

2. ; формирование базы наставников; разработка системы непрерывного обучения и мотивации наставников; разработка системы мониторинга наставнической деятельности; разработка модели системы наставничества;

3. *Практический этап* - внедрение модели системы наставничества в образовательной организации.

4. *Обобщающий этап* - оценка эффективности инновационного проекта; разработка и публикация методического пособия по организации наставничества в МБОУ «Митряевская НОШ»; диссеминация опыта работы (статьи, мастер-классы, выступления и др.).

Этапы наставнической деятельности в МБОУ «Митряевская НОШ»:

1. *Организационный* - определение проблем в работе педагога, диагностика затруднений по результатам анкетирования, собеседования с педагогом, анализа результатов деятельности: уроков, занятий, рабочей программы, планов и конспектов уроков, занятий и т.п.

Методы: анкетирование, опрос, круглый стол

2. *Основной* - разработка индивидуальной профессионально-образовательной траектории развития. Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого

специалиста, учителя с профессиональным дефицитом, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3. *Контрольно-оценочный* – определение уровня профессиональной компетентности учителя, степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

4. *Обобщающий* - создание методических материалов в целях тиражирования опыта.

Методы: публикация результатов в СМИ, выпуск методических пособий, трансляция на конференциях и семинарах.

Этапы наставнической деятельности в МБОУ «Митряевская НОШ» осуществляются в соответствии с дорожной картой внедрения программы наставничества:

1. Подготовка условий для реализации программы наставничества;
2. Формирование базы наставляемых;
3. Формирование базы наставников;
4. Отбор/выдвижение наставников;
5. Формирование наставнических пар/групп;
6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
7. Подведение итогов, определение эффективности программы наставничества, перспектив развития наставнической деятельности.

1.7 Характеристика участников проекта

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию и реализацию программы наставничества.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Это - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и

материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.

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

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой специалист.

Наставляемый – участник программы наставничества (молодой специалист, учитель с профессиональным дефицитом), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Это - молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, или, учитель, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

II. Система и механизм управления Программой наставничества

Система управления инновационной деятельностью

Локальные акты, регламентирующие деятельность МБОУ «Митряевская НОШ» в ходе реализации инновационного проекта:

- Приказ о внедрении программы наставничества в МБОУ «Митряевская НОШ»;
- Положение о программе наставничества в МБОУ «Митряевская НОШ»;
- Программа наставничества в МБОУ «Митряевская НОШ».

Механизм управления Программой наставничества

Основное взаимодействие между участниками: «наставник – наставляемый», классический вариант поддержки для приобретения специалистами необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

2.1 Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Митряевская НОШ» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель», «Воспитатель-воспитатель»

Применяемые в программе элементы **технологии**: традиционное и групповое наставничество

Методы и формы деятельности наставника-тьютора: диагностический, аналитический, личностно ориентированный, практико-ориентированный, индивидуальное консультирование, активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей;
2. Посещение уроков, занятий наставляемого специалиста и организация взаимопосещений;
3. Планирование и анализ педагогической деятельности;
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся(воспитанников) внеучебное время;
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО педагогов школы;
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными педагогами;
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

III. Ресурсное обеспечение инновационной деятельности

Материально-техническое обеспечение:

На сегодняшний день в МБОУ «Митряевская НОШ» функционируют 4 учебных кабинета, кабинеты дошкольных групп, спортивный зал, столовая, компьютерный кабинет, музей.

Кадровое обеспечение:

Педагогические кадры	Количество
Дирекция	1
Учителя	2
Воспитатели	3
Педагог-организатор	1

Образование	Квалификационная категория		
Высшее	Высшая	Первая	Без категории
7	0	5	2

Отбор наставников:

- разработка критериев отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбрать из школьной базы наставников, подходящих под эти критерии;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу отобранных наставников;
- назначить ответственного куратора, который отвечает за организацию и реализацию программы наставничества.

Подготовка наставников:

- провести обучающие мероприятия, подчеркивающие значимость роли наставников в МБОУ «Митряевская НОШ»;
- участие в вебинарах, семинарах и иных мероприятиях, организованных ИРО РТ;
- организация сетевого взаимодействия и сотрудничества с МБОУ «Муслимовская гимназия», МБДОУ «Карлыгач».

**IV. ПЛАН (ДОРОЖНАЯ КАРТА) НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ МОЛОДЫХ И
НОВЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, УЧИТЕЛЕЙ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
ДЕФИЦИТОМ (ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ И ЖЕЛАЮЩИХ ПОВЫШАТЬ СВОЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ УЧИТЕЛЕЙ МБОУ «МИТРЯЕВСКАЯ
НОШ)**

Содержание работы	Срок исполнен ия	Форма проведения, методы	Результат, критерии эффективности
Знакомство молодого, нового специалиста с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, уставом	июль-август	Общение в неформальной обстановке, беседа для выявления потребностей молодого специалиста	Психологическая адаптация учителя к новой обстановке, подготовка к педагогической деятельности
Изучение содержания учебных программ, нормативно-правовых документов по организации учебно-воспитательного процесса	август-сентябрь	Информационно-обучающее занятие, семинар	Знание нормативно-правовой базы для успешной работы
Составление рабочих программ по предметам, комплексного плана воспитательной работы	август-сентябрь	Информационно-обучающее, практическое занятие, методический семинар	Умение работать со школьной документацией, знание требований, соответствующих локальных актов школы, ФГОС, ФК

			ГОС
Встреча в неформальной обстановке. Составление плана профессионального самообразования.	сентябрь	Практическое занятие, методический семинар, беседа с целью определения зон роста и определения стратегии для развития молодого специалиста	Умение планировать работу, определение наиболее эффективных методов профессионального развития педагога, анкета
Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока, занятия	сентябрь-декабрь	Информационно-обучающее, практическое занятие, раздача методических пособий, информационная презентация	Умение планировать уроки, занятий (современные образовательные технологии, планирование этапов урока и др.)
Обучающий семинар «Составление и реализация интерактивных планов уроков»	сентябрь	Информационно-обучающее, практическое занятие, открытый урок	Умение планировать и реализовать уроки, занятий
Посещение уроков(занятий) наставника, опытных педагогов и их структурный анализ	сентябрь-декабрь	Посещение уроков творчески работающих педагогов	Накопление опыта
Посещение занятий	В течение	Методические	Педагогическая и

«Школа молодого учителя», заседаний ШМО, РМО, методические семинары, тренинги	года (по плану)	семинары, коучинги, консультации по возникающим вопросам	психологическая адаптация педагогов с профессиональным дефицитом к современным условиям педагогической деятельности
Анализ и самоанализ урока	сентябрь	Информационно-обучающее занятие, методическое пособие	Умение оценивать собственную педагогическую деятельность
Формы и методы работы на уроке	сентябрь-декабрь	Посещение наставником уроков(занятий) молодого специалиста, ознакомление с полезными сайтами, учебными платформами (ЦОР, ФЦИОР, РЭШ, Учи.ру и др.)	Методическая помощь при возникающих затруднениях, рекомендации
Час психолога. "Проблемы дисциплины на уроках".	сентябрь	Практикум с школьным психологом по решению педагогических ситуаций,	Рекомендации

		тестирование с целью выявления возникающих проблем учителя	
Работа с одарёнными и слабоуспевающими детьми	по плану	Посещение консультаций, кружков, составление плана работы, методический семинар	Умение составлять план работы по подготовке к олимпиадам, конкурсам, по работе со слабоуспевающим и обучающимися (воспитанников)
Решение олимпиадных задач по предметам. Создание сообщества учителей-предметников «Путь к олимпу» (в «ЭОРТ»)	в течение года	Практические занятия, обмен опытом и материалами в рамках работы сообщества	Изучение сложных тем по предметам, применение теоретических знаний в практической деятельности
Деятельность классного руководителя и планирование воспитательной работы	октябрь	Посещение внеклассных мероприятий, классных часов, составление комплексного плана работы классного руководителя	Накопление опыта, повышение эффективности взаимодействия учителя с воспитанниками, умение выявлять лидеров.

Содержание, формы и методы работы педагога с родителями. Создание проекта «Семья и школа: пути эффективного взаимодействия», «Совет отцов».	в течение года (по плану школы)	Практикум, посещение родительских собраний, совместная работа педагогов с администрацией школы, с родительским комитетом школы	Умение организовать работу с родителями, составление плана работы с родителями, вовлечение родителей в совместную деятельность по воспитанию и развитию ребенка
Участие в профессиональных конкурсах	по плану	Практикум (посещение конкурса «Учитель года», «Воспитатель года»)	Профессиональное развитие, участие в конкурсе «Учитель года», «Воспитатель года»
Методический семинар «Мотивация как основа	ноябрь	Работа в составе творческой группы,	Накопление опыта, знакомство с
повышения ключевых компетенций учащихся»		методический коучинг	ФГОС
Организация проектно-исследовательской работы учащихся	декабрь	Информационно-обучающее занятие, информационная презентация	Знание этапов организации интеллектуальной работы учащихся

Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах урока. Что такое «формирующее оценивание»?	февраль	Информационно-обучающее занятие	Рекомендации, умение использовать соответствующих методов оценивания на различных уроках
Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	март	Посещение внеклассных занятий, беседа с классными руководителями	Рекомендации, подбор тем для внеклассных мероприятий
Промежуточная аттестация учащихся	апрель	Методический семинар, мастер-класс по составлению КИМов для промежуточной аттестации	Знание нормативно-правовой базы, умение составлять КИМов
Подготовка и проведение предметной недели	по плану	Участие в планировании, проведении	Накопление опыта
«Портфолио» учителя(воспитателя)	апрель	Беседа, рекомендации	Мониторинг педагогической деятельности, коррекция поставленных целей
Анализ достижений педагога	май	Творческий отчёт	Рефлексия

Темы для обучения, тренингов для учителей(воспитателей) МБОУ «Митряевская НОШ»: План наставничества составлен в соответствии моделью профессионального роста учителя Республики Татарстан:

- Успешный лидер
- Активный гражданин
- Компетентный педагог
- Ответственный наставник
- Инновационный практик

Компетентный педагог:

1. Внедрение ФГОС в урочной и внеурочной деятельности.
2. Составление и реализация интерактивных планов.
3. Работа с трудными детьми, требующие повышенного внимания.
4. «Одаренные дети». Подготовка к олимпиадам, конкурсам.

Инновационный практик:

1. Проведение уроков с применением инновационных методов преподавания.
2. Проведение инновационно-проектной деятельности с учениками для наиболее углубленного изучения темы.

Активный гражданин:

1. Формирование у учеников активной гражданской позиции.
2. Формирование системы морально-нравственных ценностей у учеников.

Ответственный наставник:

1. Развитие в учениках навыков познавательной деятельности, умения находить подход к каждому ученику.
2. Развитие в учениках навыков самостоятельной работы.

Успешный лидер:

1. Планирование собственного профессионального развития.
2. Сотрудничество, тесное взаимодействие с родителями.

4.1 Инструменты мониторинга эффективности инновационной деятельности

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе

наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также, какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода Программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности

в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

4.2 Риски внедрения инновационного продукта и пути решения:

- Несоответствие ожиданий и реальности от работы в проекте: диагностика проекта на всех этапах реализации, всесторонняя поддержка участников проекта;

– Несовместимость пар: работа с психологом, социальным педагогом;

- Низкая результативность работы из-за личностных качеств молодого педагога, нежелание саморазвиваться, раннее эмоциональное и профессиональное выгорание: создание ситуаций успеха с указанием достижений наставляемого, работа с психологом;

– Недобросовестное выполнение наставником своих обязанностей, уход от ответственности, низкая результативность работы из-за личностных качеств наставника: разделение ответственности между участниками проекта, собеседование, признание заслуг и повышение статуса наставника;

– мотивационные, отсутствие мотивации к активному включению в деятельность как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого; подмена реальной работы формальными показателями; отсутствие временных ресурсов для реализации работы ввиду загруженности наставника; отсутствие материального стимулирования данного вида деятельности. Пути минимизации

– проведение разъяснительной работы, адекватных и интересных форм взаимодействия, коррекция расписания с учетом потребностей, использование возможностей онлайн-работы.

4.3 Форма конечного инновационного продукта:

Модель системы наставничества в МБОУ «Митряевская НОШ»;

Программа наставничества МБОУ «Митряевская НОШ»;

Создание банка учебно-методических материалов для поддержки наставнической деятельности: методические пособия для молодых специалистов, учителей профессиональным дефицитом, презентации, тесты, опросники, анкеты, контрольно-измерительные материалы для оценки

эффективности организации и реализации наставнической деятельности и др.

V. Перспективы развития инновационной деятельности

Новым видится необходимость разработки программ введения в самостоятельную профессиональную деятельность для молодых специалистов в условиях супервизии со стороны наиболее опытных педагогов-наставников.

Одним из возможных вариантов развития Программы наставничества может стать сетевое взаимодействие МБОУ «Митряевская НОШ» с другими образовательными организациями Республики Татарстан, работающими по данной теме.