

ОБСУЖДЕНА

на заседании Управляющего совета
МБОУ СОШ №4

Протокол № 1 от 30.08. 2022г.

Председатель Управляющего совета

М. В. Дерляйн /Дерляйн М.В.

ПРИНЯТА

на заседании Педагогического совета
МБОУ СОШ №4

Протокол № 1 от 30.08. 2022г.

Председатель Педагогического совета

И. В. Краснова /Краснова И.В.

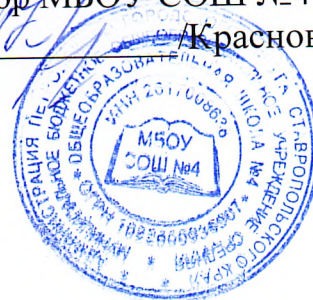
УТВЕРЖДЕНА

Приказом МБОУ СОШ №4

№ 288 от 31.08. 2022г.

Директор МБОУ СОШ №4

И. В. Краснова /Краснова И.В.



Программа наставничества молодого педагога МБОУ СОШ №4

Актуальность программы

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне МБОУ СОШ №4

Цели и задачи программы

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: 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, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

- 1) Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций МБОУ СОШ №4 с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании программы рефлексивного анализа ИППР и качества обучения учащихся
- 5) Оценить результаты и ее эффективность.

Ожидаемые результаты

1. измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
2. улучшение психологического климата в МБОУ СОШ №4 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с

- выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
3. плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
 4. адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
 5. измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
 6. рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
 7. снижение показателей неуспеваемости учащихся;
 8. практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
 9. рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
 10. формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
 11. формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
 12. рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
 13. повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
 14. снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
 15. увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
 16. снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
 17. включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

Показатели эффективности реализации программы

Критерии	Показатели	Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
1. Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задач, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в			

	программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
2. Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
3. Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная			

	гражданская позиция			
--	------------------------	--	--	--

Сроки и этапы реализации программы Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

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

Этапы реализации программы:

1. Подготовка условий для запуска Программы.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Отбор и обучение наставников.
4. Формирование наставнических пар/групп.
5. Организация хода наставнической Программы.
6. Завершение Программы.

Портрет наставника и наставляемого

Портрет наставника

1. Высокий уровень профессиональной подготовки;
2. Развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
3. Стабильные показатели в работе
4. Опыт воспитательной и методической работы;
5. Способность и готовность делиться профессиональным опытом;
6. Богатый жизненный опыт;
7. Пользоваться авторитетом в коллективе;
8. Уметь радоваться успехам наставляемых и поддерживать их мотивацию.

Портрет наставляемого

1. Отсутствие трудового стажа педагогической деятельности в данном направлении;
2. Молодые специалисты, имеющие стаж педагогической деятельности не более 3-х лет;
3. Педагог, нуждающийся в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательно-воспитательной деятельности в определенной группе (по определенной тематике);
4. Педагог, находящийся с состоянием эмоционального выгорания, хронической усталости;
5. Желание педагога получать новые навыки и знания.

Механизмы реализации программы

ДОРОЖНАЯ КАРТА

по внедрению и реализации целевой модели наставничества в 2022-2023 учебном году

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Работа с молодыми педагогами предусматривает организацию системной работы всех подразделений образовательного учреждения с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления.

Цель: организация системной работы всех служб и подразделений образовательного учреждения с целью внедрения целевой модели наставничества в образовательном учреждении в 2022-2023 учебном году

Задачи:

1. обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении;
2. развивать систему наставничества в образовательной организации;
3. дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей;
4. повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, достижений, дефицитов;
5. развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности;
6. отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
7. повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
8. создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов.

Ожидаемые результаты:

1. адаптация начинающих педагогов в учреждении и закрепление молодых специалистов в школе;
2. активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
3. повышение профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
4. обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
5. совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
6. использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

Основные понятия

Понятие	Содержание	Примечание
Молодые педагоги	Учителя, имеющие стаж работы не более 5 лет	Молодые специалисты, учителя-студенты входят в состав молодых педагогов
Молодые специалисты	Учителя, имеющие стаж работы не более 3-х лет после окончания ВУЗа и получившие педагогическое образование	
Учитель-студент	Педагог, совмещающий учебу в ВУЗе по педагогической	

	специальности и работающий в школе	
Педагог-наставник	Педагог из числа учителей, имеющих стаж работы по специальности не менее 10 лет	

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Форма работы	Ответственный
1. Нормативное правовое регулирование внедрения методологии (целевой модели) наставничества				
1.1.	Назначение ответственного за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательном учреждении	До 01.08.2022	Совещание при директоре, заседание научно-методического совета приказ о назначении ответственного за внедрение ЦМН в 2022-2023 учебном году	Директор ОО
1.2.	Утверждение состава рабочей группы по внедрению и реализации целевой модели наставничества в 2022-2023 учебном году	до 01.09.2022	Приказ по созданию рабочей группы	Администрация ОО.
1.3.	Разработка и корректировка нормативной базы для создания и реализации системы наставничества: положение о программе наставничества, план внедрения программы наставничества, план внедрения системы	До 01.09.2022 года	Создание рабочей группы по созданию и корректировке документов. Деятельность группы	Зам. директора по УВР, куратор реализации ЦМН

	наставничества, приказ о внедрении программы			
1.4.	Формирование базы наставников и наставляемых	До 01.09.20 22 года	Банк наставников и наставляемых Приказ о создании пар «наставник – наставляемый» в 2022- 2023 учебном году	Зам. директора по УВР, куратор реализации ЦМН
1.5.	Оформление согласий на обработку персональных данных участников ЦМНи законных представителей обучающихся, не достигших 14- летнего возраста (в случае необходимости)	до 1.09.202 2 года	оформление согласий	Совершеннол етние наставляемы е, классные руководител и
1.6.	Утверждение индивидуальных планов работы наставников	до 01.09.20 22 года	составление индивидуальных планов	Педагогическ ий совет
1.7.	Заключение соглашений с организациями высшего и среднего профессионального образования по внедрению целевой модели наставничества	в течение учебног о года	соглашения, договоры	Руководитель ОО
1.8.	Назначение педагогов- наставников вновь прибывшим педагогам – молодым специалистам, учителям- студентам.	До 1 .09.2022	совещание директоре приказ	Руководитель ОО

	Создание приказа по назначению педагогов-наставников в текущем учебном году			
2. Организация научно-методического сопровождения внедрения целевой модели наставничества				
2.1.	Проведение собеседования с кандидатами на роль наставника	август 2022 года	Индивидуальные собеседования	Администрация ОО
2.2.	Знакомство с молодыми педагогами, вновь прибывшими в школу	23.08. – 30.08.2022	индивидуальные и групповые беседы	Администрация ОО
2.3.	Организация обучения наставников	1-15 сентября 2022 года	Семинары в течение учебного года	Зам. директора по УВР, куратор реализации ЦМН
2.4.	Проведение педагогического совета с представлением молодых педагогов вновь прибывших в школу в текущем учебном году	Согласно графику проведения педагогических педсоветов	Участие в педагогическом совете	Руководитель ОО.
2.5.	Школа молодого педагога:	1 раз в месяц	Консультация	Администрация ОО
2.5.1	«Требования к современному учителю»	30.08 – 31.08.2022	Семинар (очно/онлайн)	Администрация ОО
2.5.2	«Урок как основная форма учебной деятельности. Документация современного учителя».	До 15.09.2022	Консультация	Администрация ОО
2.5.3	«Учебно-познавательная	25.10 – 30.10.20	Консультация	Администрация ОО

	деятельность обучающихся. Современные технологии обучения. Контроль оценки знаний обучающихся»	22		
2.5.4	«Содержание, формы и методы работы педагога с родителями»	22.11 – 27.11.2022	Обучающий семинар	Администрация ОО
2.5.5	«Развитие ИК-компетенции в педагогической деятельности»	22.12 – 27.12.2022	Консультация	Администрация ОО
2.5.6	«Развитие школьного образовательного пространства посредством применения технологий педагогического сотрудничества, коуч-технологий, кейс-методов, технологий открытого пространства».	17.01 – 22.01.2023	Консультация	Администрация ОО
2.5.7	«Гражданско-патриотическое и духовно-нравственное воспитание»	14.02 – 20.02.2023	Круглый стол	Администрация ОО
2.5.8	«Здоровьесберегающие технологии в образовательном процессе»	25.03 – 30.03.2023	Практикум	Администрация ОО
2.5.9	«Творческий потенциал учителя»	25.04 – 30.04.2023	Творческий отчёт	Наставники
2.6.	Заседания методических объединений с рассмотрением	1 раз в четверть и по необходимости	Методическое объединение	Председатели МО

	вопросов организации работы с молодыми специалистами	имости		
2.7.	Посещение уроков:			
2.7.1	молодых специалистов администрацией школы и педагогами-наставниками	Согласно графику посещения уроков в течение текущего учебного года	Посещение и анализ посещённого урока	Администрация школы - председатели МО
2.7.2	Посещение молодыми специалистами уроков опытных учителей		Посещение, совместный анализ урока. Рекомендации молодому педагогу	Педагоги-наставники
2.7.3	Работа с молодыми специалистами по проведению самоанализа урока		Беседы, консультации	Зам. директора по УВР. Педагоги-наставники
2.7.4	Посещение уроков молодых специалистов с целью выявления уровня владения технологиями индивидуально-личностного подхода, технологиями дифференцированного обучения		Посещение уроков, анализ посещённых уроков	Зам. директора по УВР, ВР; председатели МО, педагоги-наставники
3. Осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе системе наставничества (анкетирование, опросы, выступления)				
3.1.	Анкетирование «Планы карьерного роста в педагогической деятельности»	сентябрь	Анкетирование	Зам. директора по УВР, куратор реализации ЦМН Педагог-психолог

3.2	Анкетирование «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе»	ноябрь	Диагностика	Педагоги-психологи:
3.3.	Выступления молодых специалистов на заседаниях методических объединений «Мои первые полгода в школе», «Мой первый год в школе»	январь	Публичное выступление	Председатель и МО
3.4	Анкетирование «Ожидания и реальность»	март	Отзыв о работе	Руководитель ОО
3.5.	Круглый стол с молодыми специалистами «Реализация планов»	май	Самоанализ	Зам. директора по УВР, куратор реализации ЦМН Председатель и МО
3.6	Групповые/индивидуальные беседы с молодыми педагогами:			Администрация ОО Председатель и МО Наставники
3.6.1	совместная разработка технологических карт/планов-конспектов уроков по теме, занятий внеурочной деятельности, внеклассных мероприятий	сентябрь	Беседы в очном, телефонном режиме, посредством различных мессенджеров	Представитель и администрации, председатели МО, педагоги-наставники
3.6.2	анализ выставления четвертных отметок с соблюдением	октябрь, декабрь, март,		

	требований объективности, формирование и оценка функциональной грамотности, проведение письменных работ, проверка тетрадей и т.д.	май		
3.6.3	выявление сильных слабых сторон в подготовке молодых специалистов к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов	ноябрь		
3.6.4	уровень владения коммуникативной компетенцией рамках делового общения с обучающимися и родительской общественностью	январь		
3.6.5	работа с информационно-обучающими платформами	октябрь, февраль, апрель		
3.6.6	анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических	март		

	воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее)			
4. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества				
4.1.	Привлечение молодых педагогов к участию в школьном, муниципальном, краевом этапе всероссийской олимпиады школьников	По графику проведения школьного этапа ВОШ	Проведение олимпиады, проверка работ участников олимпиады по предмету, сопровождение победителей школьного/муниципального этапов	Администрация ОО Председатели МО
4.2.	Создание молодыми педагогами Портфолио как показателя профессиональных достижений. Определение темы саморазвития	Октябрь Далее – постоянно в течение учебного года	Накопление документов и методических материалов	Педагогическая наставники, молодые специалисты
4.3.	Привлечение молодых педагогов к участию в проведении оценочных процедур: РПР, ВПР, ГИА	По графику проведения ОП	Проведение согласно регламенту, наблюдение за процессом проверки работ обучающихся; участие в ГИА в качестве организаторов ППЭ в/вне аудитории	Администрация школы, педагогическая наставники
4.4.	Привлечение молодых педагогов к проведению репетиционных экзаменов в качестве организаторов ППЭ	согласно графику проведения репетиционных экзаменов в течение учебного года	Участие в репетиционных экзаменах	Руководитель ОО Администрация ОО
4.5.	Участие в проведении	ноябрь – декабрь	Открытые уроки, консультации,	Председатели МО

	предметно-методических недель		внеклассные мероприятия и т.д. (очно/опосредовано)	
4.6.	Использование в педагогической деятельности банка заданий по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся различных информационных и обучающих платформ: ФИПИ, РЭШ ФГ, Института стратегии развития образования и других	Постоянно в течение учебного года самостоятельно и согласно графикам использования заданий ФГ	Консультации отчёты индивидуальные мониторинги	Администрация ОО Председатели МО Педагогический наставники
4.7	Организация участия молодых педагогов в мероприятиях муниципального, регионального уровней	Постоянно в течение учебного года	семинары, вебинары и т.д.	Администрация школы
4.8.	Вовлечение молодых педагогов во внеклассную деятельность образовательного учреждения	Постоянно в течение учебного года	Согласно плану воспитательной работы	Администрация школы
4.9	Организация участия молодых педагогов в конкурсах педагогического мастерства различного уровня (очно/дистанционно)	Постоянно в течение учебного года	конкурсы для педагогов	Администрация школы
4.10	Повышение квалификации	системно в	Долгосрочные и краткосрочные курсы	Руководитель ОО

	молодыми педагогам	течение учебного года	повышения квалификации СКИРО ПК и ПРО,	Администрация ОО
5. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества				
5.1.	Оценка качества реализации программ наставничества		Оформлены и обобщены материалы в соответствии с приложением 2 к «Методическим рекомендациям по внедрению методологии (целевой модели) наставничества..», утверждённой распоряжением Министерства Просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145)	
5.2.	Реализация индивидуальных планов работы наставников	в течение учебного года	контроль реализации индивидуальных учебных планов отчёт педагогов-наставников	Руководитель ОО Администрация ОО
5.3	Оценка педагогической деятельности молодых педагогов учителями-наставниками	ноябрь, апрель	Заполнение оценочных листов	Педагоги-наставники
6	Размещение информации о реализации Целевой модели наставничества на информационных ресурсах образовательной организации	в течение учебного года	Информация на сайте школы	Администрация ОО

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Метод	Суть метода
<i>Анкетирование</i>	Один из основных методов получения информации для осуществления системной

	деятельности в достижении поставленных целей.
<i>Наблюдение</i>	Накопление фактов о деятельности наставляемого в рамках трудовой деятельности для определения эффективных технологий взаимодействия.
<i>Инструктаж</i>	Четкие указания, предоставление алгоритма действий. Используется в стандартных ситуациях и при форс-мажоре, когда медлить нельзя.
<i>Объяснение</i>	Обоснование каждого шага алгоритма, способствующее повышению мотивации наставляемого.
<i>Собеседование</i>	Диалог между наставником и наставляемым.
<i>Демонстрация (мастер-класс)</i>	Личный показ наставником методик выполнения тех или иных работ, обеспечивая наглядность обучения.
<i>Тренинг</i>	Форма интерактивного обучения, целью которого является развитие <u>компетентности</u> межличностного и профессионального поведения в общении.
<i>Коучинг (консультирование)</i>	Метод консультирования и обучения, направленный на поиск решения проблемы вместе с наставляемым.
<i>Фидбэк</i>	Грамотная обратная связь, основанная на использовании конкретных примеров и фактов, а не эмоциональных высказываниях.
<i>Сторителлинг</i>	Использование в процессе коммуникации истории «из жизни» близких друзей, знакомых.
<i>Мониторинг</i>	Анализ деятельности по внедрению целевой модели наставничества.
<i>Развитие</i>	Наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач, предлагает обучаемому самому додуматься до него.
<i>Индивидуализация подходов</i>	Определение индивидуального стиля взаимодействия с каждым наставляемым в зависимости от его потребностей профессионального роста.

Ресурсное обеспечение программы **1. Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества**

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Наставническую деятельность регламентируют:

- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642).
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204«О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы».
- Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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».

2. Кадровые условия реализации программы.

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

- Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.
- 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.
- 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.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

3. Материально-техническое обеспечение программы.

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации:

- рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений (стенд) для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование
Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных

сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно выделить одну из государственных наград Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Им награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций.

5. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.