

РАССМОТРЕНА
на заседании
педагогического совета школы
Протокол № 10 от 16.08.2022 г.

УТВЕРЖДЕНА
Директор МБОУ
«Сизовская средняя школа»
Т.И.Гашиц
Приказ от 31.08.2022 г. №228



Программа наставничества

в МБОУ «Сизовская средняя школа»
Сакского района Республики Крым
на 2022-2025 годы

2022 год

СОДЕРЖАНИЕ

№ пп	Наименование	Стр.
1.	Пояснительная записка	3
1.1.	Актуальность разработки Программы наставничества	3-4
1.2.	Основание разработки Программы	4
1.3.	Цель и задачи Программы наставничества	4
1.4.	Принципы реализации Программы наставничества	4-5
1.5.	Компоненты системы наставничества	5
1.6.	Этапы взаимодействия наставничества	5-6
1.7.	Ожидаемая модель молодого учителя	6
1.8.	Ожидаемые результаты внедрения Программы наставничества.	6
2..	Программа наставничества и этапы её реализации	
2.1.	Роли педагогов-наставников	7-8
2.2.	Функции участников ПН	8
2.3.	Требования, предъявляемые к наставнику	8-9
2.4.	Требования к молодому специалисту	9
2.5.	Параметры реализации Программы	9
2.6.	Этапы реализации программы наставничества	9-10
2.7.	Мероприятия по реализации Программы наставничества	10-14
3.	Оценка результатов программы и ее эффективности	
3.1.	Организация контроля и оценки	14-15
3.2.	Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества	15-17
3.3.	Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества	17-18
	Приложения	19-25

**Программа наставничества в МБОУ «Сизовская средняя школа»
Сакского района Республики Крым**



*«Собраться вместе - это начало,
оставаться вместе - это прогресс,
работать вместе - это успех!»*

Генри Форд

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность разработки программы наставничества (далее ПН)

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы школы в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию.

Школа нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя и классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «учитель – учитель». Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Как следует из данных исследования, проведенного в 2019 г. Научно-исследовательским центром социализации и персонализации образования ФИРО РАНХ и ГС, учителя всех возрастных групп, независимо от стажа работы, в той или иной мере нуждаются в персонализированном методическом сопровождении. Безусловно, более всего – молодые педагоги до 25 лет и учителя без педагогического образования, прошедшие лишь курсы профессиональной переподготовки. При этом 62,7% педагогических работников считают необходимым институт наставничества; 19,7% учителей признали, что нуждаются в наставнике, а 25,9%

готовы стать наставниками для своих коллег. Таким образом, наставничество, по своей сути, может стать важнейшим инструментом кадровой политики любой школы.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

1.2. Основание разработки программы

Программа наставничества в МБОУ «Сизовская средняя школа» разработана в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития России до 2030 года».
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Устав МБОУ «Сизовская средняя школа»

1.3. Цель и задачи программы наставничества

Цель программы: создание условий для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
8. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.

1.4. Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста

Реализация ПН строится на следующих принципах:

- принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;

- принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности – владение наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;
- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;
- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

1.5. Компоненты системы наставничества

Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

1. Заинтересованность организации – работодателя в профессиональном росте сотрудников.
2. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.
3. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.
4. Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

1.6. Этапы взаимодействия наставничества

Наставничество - этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;

- ❖ наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- ❖ это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- ❖ наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста

1. этап - адаптационный, прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов. Педагог-наставник знакомится с молодым учителем, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

2 этап – основной (самостоятельный творческий поиск). В совместной деятельности реализуется ПН начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие

компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

3 этап – оценочно-рефлексивный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

1.7. Ожидаемая модель молодого учителя предполагает наличие знаний, умений и навыков:

- ✦ проектировать, конструировать учебный материал, моделировать педагогический процесс, направлять учебную деятельность обучающихся на основе психологических представлений;
- ✦ преобразовывать научную информацию в учебный материал, доступный пониманию обучающихся, побуждать интерес к учебному материалу, развивать творческую активность обучающихся;
- ✦ наблюдать, принимать психологическое состояние детей, определять особенности отношений в детском коллективе, проводить мониторинг;
- ✦ ставить задания, инструктировать детей, координировать их деятельность, сотрудничать в учебном процессе;
- ✦ регулировать взаимоотношения с детьми, их родителями, коллегами, руководителями;
- ✦ внешне выражать эмоции (мимикой, жестами, тоном), иметь языковые способности (правильную артикуляцию, дикцию);
- ✦ усваивать и пополнять знания, анализировать, обобщать, сравнивать, определять главное, логически мыслить, использовать дедуктивные и индуктивные методы мышления;
- ✦ изучать особенности обучающихся, отдельных групп, коллектива, причины влияния на ход учебно-воспитательного процесса;
- ✦ принимать участие в экспериментальной, творческой работе, анализировать её результаты, эффективность.

1.8. Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, 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. Педагог - наставляемый получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- ❖ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психо-эмоционального состояния;
- ❖ умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование
- ❖ качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефном наставляемой классе;
- ❖ повышение мотивации к обучению, снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов, дисциплинарных затруднений;
- ❖ сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Срок реализации программы: 2022-2025 гг

2. Программа наставничества и этапы её реализации

«Учим учиться, учим творить, учим в жизни полезными быть!»

2.1. При реализации программы наставничества выделяются следующие главные роли:

1. 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.

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

3. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.

4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Роли педагогов-наставников

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1. «Проводник». Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Наставник поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80 %.

2. «Защитник интересов». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу **взаимопомощи** и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 60–80 %.

3. «Кумир». Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 40–60 %.

4. «Консультант». За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 30–40 %.

5. «Контролёр». В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник

контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10–30 %.

2.2. Функции участников ПН:

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Для реализации поставленных в программе задач участники ПН выполняют следующие функции:

- ❖ развитие профессионального становления личности молодого учителя, его профессионального мастерства;
- ❖ воспитание педагогической культуры, культуры делового общения;
- ❖ совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности;
- ❖ оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации;
- ❖ оценка профессиональной деятельности молодого специалиста или педагога, испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты;
- ❖ оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей;
- ❖ содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.

2.3. Требования, предъявляемые к наставнику:

- ❖ знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- ❖ разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- ❖ изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;
- ❖ знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- ❖ вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); проводить необходимое обучение;
- ❖ контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- ❖ разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- ❖ давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- ❖ контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- ❖ оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- ❖ личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать

- его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- ❖ участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
 - ❖ периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
 - ❖ подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

2.4. Требования к молодому специалисту:

- ❖ изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- ❖ выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- ❖ постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- ❖ учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- ❖ совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- ❖ периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

2.5. Параметры реализации программы

Программа наставничества должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- ❖ вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- ❖ профессиональное самоопределение;
- ❖ творческая самореализация;
- ❖ проектирование профессиональной карьеры;
- ❖ вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- ❖ самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- ❖ администрация организации участников;
- ❖ наставники - участники программы;

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР

2.6. Этапы реализации программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Информирование и выбор форм наставничества. 4. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. 	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет документов.</p>
Формирование	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем, 	Формированная база

базы наставляемых	которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1.Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми наставниками. 2.Собеседование с наставниками 3.Программа обучения.
Организация хода наставнической программы	1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре /группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2.Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2.Подведение итогов программы школы. 3.Публичное подведение итогов и популяризация практик.	<ul style="list-style-type: none"> • Собраны лучшие наставнические практики. • Поощрение наставников.

2.7. Мероприятия по реализации Программы наставничества

I ЭТАП (1 год работы) (2022/2023 учебный год)

Тема «Знания и умения учителя-залог творчества и успеха обучающихся»

№п	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата	Ответственные
1.	Знакомство с учителем.	1.Организационные мероприятия: -собеседование с молодым специалистом; -знакомство с традициями школы;	август	ЗУВР

		-выбор и назначение наставников. 2.Диагностика умений и навыков молодого учителя 3.Заполнение личной карточки 4.Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 5.Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами		Наставники Педагог-психолог
		6.Представление молодых специалистов на торжественной линейке, посвящённой Дню знаний	01.09.	Администрация
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	1.Изучение Закона «Об образовании в РФ», документов Министерства образования РФ, локальных актов МБОУ «Сизовская средняя школа», включающих положения о заполнении и ведении ЭЖ, проверке тетрадей и т.д. 2.УМК и предметные программы 3.Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов	сентябрь - октябрь	Наставник ЗУВР
3.	Современный урок. Требования к организации	1.Методические требования к современному уроку 2.Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания» 3.Подробный анализ структуры уроков. Примерная схема плана урока. 4.Соответствие методов обучения формам организации уроков	ноябрь	Наставник ЗУВР
4.	Контроль знаний. Виды контроля	1.Оценивание знаний обучающихся: теория, психология, практика 2.Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала 3.Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности обучающихся и педагогической деятельности учителя; способы определения рейтинга учебных достижений обучающихся и выявления степени обученности. Бланк анализа проведённых контрольных работ. 4.Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников 5.Практикум «Организация дифференцированного подхода к	Декабрь	Наставник ЗУВР

		обучающимся»		
5.	Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке	1.Круглый стол «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций	январь-февраль	ЗВР Педагог-психолог Наставник
		2.Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.		
		3.Изучение методических рекомендаций: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости обучающихся»; «Анализ внеклассного мероприятия»; «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»		
		4.Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»		
6.	Самообразование учителя –лучшее обучение	1.Программа саморазвития	Апрель май	Наставник ЗУВР
		2.Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста		
		3.Неделя молодого педагога и наставника		
7.	Бенефис молодого учителя	1.Круглый стол «Педагогическая культура учителя- основа гуманизации учебно-воспитательного процесса	май	ЗУВР Наставник
		2.Творческий отчёт педагога-наставника и молодого специалиста		
		3.Выявление педагогических проблем молодых учителей. Выработка необходимых рекомендаций.		

II ЭТАП (2 год работы) (2023/2024 учебный год)

Тема «Самостоятельный творческий поиск»

№пп	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата	Ответственные
1.	Реализация Программы наставничества	Корректировка и утверждение Плана работы с молодыми специалистами	Август - сентябрь	Директор
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	1.Анализ изменений в программах, учебных планах, программах по предмету, других документах к началу нового учебного года		ЗУВР Наставник
3.	Классное	1.Моделирование воспитательной		

	руководство.	системы класса (диагностическое исследование, проектирование целей, деятельности по сплочению и развитию классного коллектива)		ЗВР
		2. Структура календарного плана воспитательной работы классного коллектива		
		3. Классный час как урок взаимопонимания		
4.	Современные образовательные технологии	1. Семинар-практикум «Инновационные образовательные технологии, их использование в учебном процессе»	Ноябрь-декабрь	ЗУВР Наставник
		2. Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность обучающихся как модель педагогической технологии»		
		3. практикум «Организация исследовательской работы обучающихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»		
5.	Основы целеполагания. Самоанализ урока	1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самооценки урока. Памятки по проведению самоанализа урока.	Январь-февраль	ЗУВР Наставник
		2. Посещение уроков молодых специалистов администрацией с целью оказания методической помощи		
6.	Самообразование учителя – лучшее обучение	1. Программа саморазвития. 2. Микроисследование организации работы и уровня компетенции молодого специалиста	Март	Наставник
7.	Неделя молодого педагога. Методическая выставка достижений молодого учителя	1. Динамика роста профессионализма молодого учителя: ❖ открытые уроки; ❖ выступления на ШМО по теме самообразования; ❖ методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); ❖ представление молодого учителя наставником	Апрель-май	ЗУВР Наставник
8.		Выявление педагогических проблем молодых учителей. Выработка необходимых рекомендаций.	май	ЗУВР Наставник

III ЭТАП (3 год работы) (2024/2025 учебный год)

Тема «Выбор индивидуальной линии»

№пп	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата	Ответственные
1.	Реализация Программы наставничества	Корректировка и утверждение Плана работы с молодыми специалистами	Август - сентябрь	Директор ЗУВР Наставник
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	1. Анализ изменений в программах, учебных планах, программах по предмету, других документах к началу нового учебного года.		
3.	Нестандартные формы урока. Использование ИКТ	1. Система нестандартных уроков.	Октябрь-декабрь	ЗУВР Наставник Молодой специалист
		2. ИКТ в учебной деятельности. Создание программного продукта.		
		3. Открытые уроки к теме педсовета		
4.	Внеклассная работа по предмету. Методика работы с одарёнными детьми.	1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету	Январь-март	ЗВР Наставник
		2. Система работы с одарёнными детьми.		
		3. Определение «одарённые дети», «высокомотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми.		
		4. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов		
5.	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития	1. Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы	Апрель-май	ЗУВР Наставник Педагог-психолог
		2. Подведение итогов работы по программе наставничества: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Портфолио молодого учителя; ❖ Тесты «Портрет учителя глазами коллег и учащихся»; «Модель значимых качеств учителя»; «Критерии успешности учителя» ❖ Анализ перспектив молодого учителя его наставником. 		
		3. Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других» (творческий отчет)		

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

3.1. Организация контроля и оценки

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень

включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, 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. Педагог - наставляемый получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- ❖ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- ❖ умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование
- ❖ качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефномнаставляемой классе;
- ❖ повышение мотивации к обучению, снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов, дисциплинарных затруднений;
- ❖ сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- ❖ рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы заместитель директора по УВР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на совещании при заместителе директора.

Отчётная форма по итогам четверти учебного года:

- ❖ сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие);
- ❖ мониторинг предметных результатов по итогам четвертей;
- ❖ общие сведения по итогам четвертей;
- ❖ информация о неуспевающих обучающихся;
- ❖ взаимопосещение урокови индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися;
- ❖ пропуски уроков;
- ❖ достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам;
- ❖ методические разработки и др.;
- ❖ участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методическом объединении на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы наставничества.

3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Для оценки эффективности наставнической деятельности используются следующие критерии, показатели процесса реализации программы наставничества:

Критерии	Показатели	Баллы
Урочная деятельность		
Общая успеваемость за четверть, год	100%	2
	Менее 100%	0

	Имеется положительная динамика	1			
Качество успеваемости за четверть, год	75 – 100% - оптимальное	3			
	50 – 74% - допустимое	2			
	Менее 50% - недопустимое	0			
	Имеется положительная динамика	1			
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень			
		Учрежден ия	Муниц ип	Региональ ный	Федераль ный, междуна родный
Количество участников	5 и более	2	4	5	6
	2 – 4	1	3	4	5
	0 – 1	1	1	2	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	5	6
	20 – 49 %	1	2	4	5
	1 – 19%	0	1	3	4

Внеурочная деятельность					
Участие в проектах, научно- практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью				
Количество участников	5 и более	2	3	4	5
	1 – 4	1	2	3	4
Качество участия (% победителей и призеров отколичества участников)	50% и более	2	3	4	5
	20 – 49 %	1	2	3	4
	1 – 19%	0	1	2	3
Научно-методическая, инновационная деятельность					
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате	1	2	3	4
	Не менее 2 –х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате				
Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате)	2	3	4	5
Публикации		В сетевых электронных изданиях		В печатных изданиях	
	1 – 2	1		3	
	3 – 5	2		4	
	6 и более	3		6	
ИТОГО:					

57 - 76 баллов – высокий уровень

20 – 35 баллов – низкий уровень

36 – 56 баллов – средний уровень

0 – 19 баллов – недопустимый уровень

3.3. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. 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.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации

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.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- ❖ мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- ❖ развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
- ❖ качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- ❖ динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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".

Приложение 1

Дорогой коллега! Быть учителем – значит посвятить свою жизнь детям. «Сто детей – это 100 людей. И не когда-нибудь потом, завтра, а сейчас, сегодня», - писал педагог, врач, писатель-гуманист Януш Корчак. Именно сегодня воспитанники ждут Вашего профессионализма, сердечности, интеллигентности, умения любить и прощать, спасать и не предавать, обязательности и надежности.

ЧЕК-ЛИСТ *Что нужно знать молодому специалисту в начале профессиональной деятельности?*

Современной школе необходимы молодые учителя, способные принести в мир добро и веру, честность и благородство, стремящиеся к творческим открытиям, к вершинам профессионального мастерства. Профессия учителя трудна, но почетна и прекрасна. Поэтому помните: Самое благое поприще – служение добру и правде; самая верная дорога – дорога честного труда; самое значительное дело – то, которое Вы сами выбрали и которому вы преданны; самый мужественный поступок – признание собственных ошибок; самая прочная жизненная опора – знания.

Ваши обязанности:

- ❖ работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации школы, обязанности, возложенные на вас Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;
- ❖ проходить раз в пять лет аттестацию согласно «Положению об аттестации педагогических и руководящих работников» (мы советуем вам делать это регулярно!);
- ❖ соблюдать дисциплину труда – основу порядка в школе, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность времени, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- ❖ всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;
- ❖ соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- ❖ быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива; систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, профессиональную квалификацию;
- ❖ быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах, соблюдать правила общежития;
- ❖ содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- ❖ беречь и укреплять собственность ОУ (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у обучающихся (воспитанников) бережное отношение к имуществу;
- ❖ проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

Помните всегда, что вы несете полную ответственность за жизни и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых образовательной организацией. Если вдруг один из ваших подопечных пострадает, немедленно сообщите об этом администрации. Надеемся, что в вашей педагогической практике этого никогда не случится. Директор приказом по ОУ имеет право в дополнение к учебной работе возложить на вас классное руководство, заведование учебным кабинетом и другие образовательные функции. Исполнение этих функций тоже входит в ваши обязанности!

Приложение 2

Опросный лист по выявлению профессиональных затруднений педагогического работника общеобразовательной организации

Показатели	Затруднения			
	Нет. Могу поделиться опытом	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да. Хотелось бы получить помощь
Общепедагогические затруднения				
1. Знание и применение нормативно-правовых документов:				
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»				
- обновленные ФГОС НОО, ООО				
- федеральный перечень учебников				
- стратегии и концепции (по направлению деятельности)				
2. Ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов				
3. Использование здоровьесберегающих технологий				
4. Измерение образовательных результатов внеурочной деятельности				
5. Планирование своего рабочего времени для достижения результата				
6. Проведение рефлексии своей профессиональной деятельности, корректировка по результатам самооценки и внешней оценки				
Методические затруднения				
1. Разработка рабочих программ				
2. Выбор учебников и учебно-методической литературы в соответствии с требованиями ФГОС, в т.ч. обновленных ФГОС НОО и ООО				
3. Составление и корректировка поурочного планирования				
4. Формирование индивидуального учебного плана				
5. Знание типологии уроков по ФГОС				
6. Структура урока в соответствии с типологией				
7. Применение современных образовательных технологий при реализации ФГОС				
8. Использование разнообразных форм организации работы на уроке				

9. Составление плана, технологической карты урока				
10. Создание условий для достижения всеми обучающимися запланированных результатов освоения образовательной программы				
11. Методы и приемы мотивации обучающихся				
12. Формирование универсальных учебных действий				
13. Формирование навыков самооценки и рефлексии у обучающихся				
14. Обеспечения охраны жизни и здоровья обучающихся (знание СанПиН)				
15. Применение специальных педагогических подходов и методов обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ				
16. Разработка и реализация адаптированных образовательных программ (АОП) для обучающихся с ОВЗ (в соответствии с ФГОС ОВЗ)				
17. Организация и сопровождение учебно-исследовательской и проектной деятельности обучающихся (в том числе выполнение индивидуального проекта)				
18. Проведение диагностики уровня достижения планируемых результатов освоения ООП				
19. Оценка уровня достижения обучающимися предметных, метапредметных, личностных результатов освоения ООП				
20. Оценка динамики индивидуальных достижений обучающихся				
21. Инструментарий по оценке достижения планируемых результатов				
22. Банк оценочных процедур				
23. Внутренняя и внешняя оценка качества образования				
24. Организация индивидуальной работы с одаренными обучающимися и обучающимися, имеющими трудности в обучении				
Психолого-педагогические затруднения				
1. Знание и учет возрастных особенностей обучающихся при отборе содержания, форм и методов обучения				
2. Знание и применение диагностических методов оценки развития различных сторон психики личности школьника				
3. Организация сотрудничества с педагогом-психологом и социальным педагогом				

Информационные затруднения				
1. Использование возможностей информационно-коммуникационных технологий при осуществлении самостоятельного поиска и анализа информации, проведении уроков:				
❖ работа с конструктором рабочих программ на портале Единое содержание общего образования (https://edsoo.ru/constructor/)				
❖ работа с текстовыми редакторами				
❖ электронными таблицами				
❖ браузерами				
2. Работа с электронными учебниками				
3. Создание презентаций				
4. Применение дистанционных образовательных технологий (для проведения уроков, внеурочной деятельности, коррекционной работы, работы с одаренными детьми и др.)				
Коммуникативные затруднения				
1. Обобщение, описание и представление своего педагогического опыта				
2. Способность разрешать конфликтные ситуации, оказывать поддержку партнерам по общению в проблемных и кризисных ситуациях				
3. Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях, подготовка публичного выступления				
4. Представление опыта работы через участие в конкурсах профессионального мастерства				
5. Взаимодействие с коллегами с целью:				
❖ обмена опытом				
❖ организации совместной деятельности				
❖ наставничества				
6. Взаимодействие с родителями обучающихся (в том числе индивидуальное консультирование родителей)				
7. Владение основами профессиональной речевой культуры				

ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. **Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»
2. **Не угрожать.** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.
3. **Не проповедовать.** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.
4. **Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).
5. **Не подсказывать решения.** Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.
6. **Не выносить суждений.** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.
7. **Не оправдывать и не оправдываться.** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.
8. **Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

Анализ посещения урока

ЦЕЛЬ ПОСЕЩЕНИЯ: оказание методической помощи в рамках наставничества

ДАТА: _____
 КЛАСС: _____
 УЧИТЕЛЬ: _____
 ПРЕДМЕТ: _____
 ТЕМА УРОКА: _____
 ЦЕЛЬ УРОКА: _____

Деятельность учителя	Баллы			Деятельность учащихся	Баллы		
	2	1	0		2	1	0
Организация урока				Организация урока			
1. Рациональность использования времени на уроке.				1. Готовность к уроку (наличие учебных принадлежностей, санитарное состояние кабинета)			
2. Оптимальность чередования смены видов деятельности на уроке.				2. Познавательная активность учащихся.			
3. Целесообразность использования наглядности и ТСО.				3. Качество устных ответов.			
4. Рациональность методов и организационных форм работы.				4. Организация самостоятельной работы.			
5. Контроль за работой учащихся, объективность оценки их УУД.				5. Наличие и эффективность коллективных (групповых) форм работы на уроке.			
6. Степень воспитательного воздействия урока на учащихся.				6. Уровень развития общеучебных умений и навыков.			
7. Организация обратной связи с учащимися.				7. Дисциплинированность, организованность и заинтересованность в учебном предмете.			
8. Соблюдение правил охраны труда и ТБ.				8. Культура ведения тетрадей.			
9. Своевременное задание на дом, в оптимальном объеме.				9. Умение работать с учебником и учебной литературой			
Содержание изучаемого материала							
1. Изученность, доступность и посильность изучаемого материала.							

2. Проблемность и привлекательность учебной информации.				ОЦЕНКИ: «2» - реализовано полностью «1» - реализовано частично «0» - не реализовано <u>ЭФФЕКТИВНОСТЬ УРОКА</u> _____ % ЭУ= $\frac{\text{факт. сумма баллов}}{\text{макс. сумма бал.}}$ 85%-100% (отлично) 65%-84% (хорошо) 45%-64% (удовлетворительно)
3. Оптимальность объема материала.				
4. Актуальность и связь с жизнью.				
Поведение учителя на уроке				
1. Знание предмета, общая эрудиция.				Оценка: _____
2. Учет психолого- педагогических особенностей учащихся.				
3. Дифференцированный подходк учащимся.				
4. Оптимальное использование методов и приемов.				

Наличие поурочного плана: _____

Предложения и пожелания:

Выводы по уроку:

Подпись
наставника _____

«__» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого
сотрудника _____

«__» _____ 20__ г.