

УТВЕРЖДЕНО

Директор

МКОУ СОШ № 2

г. Нижние Серги

М.А. Тараева

Приказ от 30.12.2021 № 155-ОД



Программа наставничества

(форма наставничества «учитель – учитель»)

2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка	5
3. Содержание программы.....	8
Основные участники программы и их функции	8
Механизм управления программой	9
Этапы реализации программы	11
4. Оценка результатов программы и ее эффективности.....	16
5. План реализации мероприятий персонализированной программы наставничества.....	18
6. Заключение.....	19
7. Приложения.....	20

<i>Название программы</i>	Персонализированная программа целевой модели наставничества для работы с молодыми педагогами МКОУ СОШ №2 г.Нижние Серги
<i>Срок реализации</i>	3 года
<i>Цели программы:</i>	1.Создание условий для самореализации молодого учителя 2.Приобретение учителем практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.
<i>Задачи программы:</i>	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании 2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике. 5. Оказать помощь при подготовке рабочих программ, составлении тематического планирования, в разработке уроков.
<i>Основные направления программы</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений. ✓ Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения. ✓ Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. ✓ Разработка и обсуждение планирования. ✓ Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания. ✓ Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.
<i>Планируемые результаты реализации Программы:</i>	<p><i>Для молодого специалиста:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; ✓ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); ✓ участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях; ✓ наличие портфолио у каждого молодого педагога; ✓ успешное прохождение процедуры аттестации. <p><i>Для наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ эффективный способ самореализации; ✓ повышение квалификации; ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. <p><i>Для образовательной организации:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ успешная адаптация молодых специалистов; ✓ повышение уровня мотивации молодых специалистов к работе в образовательных организациях района.
Система контроля	Отчет об итогах наставничества (приложение 1)
Персонализация программы наставничества	<p>Индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом на учебный год (приложение 2).</p> <p>Индивидуальный план развития наставляемого (приложение 3).</p>

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая целевая модель наставничества в МКОУ СОШ №2 г. Нижние Серги осуществляющую образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов национального проекта "Образование".

Цель внедрения целевой модели наставничества: 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 всех обучающихся, педагогических работников МКОУ СОШ №2 г. Нижние Серги

Создание целевой модели наставничества в МКОУ СОШ №2 г. Нижние Серги позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины:

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

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

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

Наставляемый - участник программы наставничества, 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.

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из

числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Задачи целевой модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
6. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с наставляемыми на основании их индивидуальных запросов на уровне образовательной организации.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставляемыми и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1 ОСНОВНЫЕ УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ И ИХ ФУНКЦИИ

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

Наставник для прибывших специалистов- 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.

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

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

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

- **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 учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложения 2-3)

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ

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.

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.

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, наклонности, 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.

Требования к наставляемому:

- 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.

Формы и методы работы с наставляемыми: 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.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

<i>Последовательность этапов</i>	<i>Содержание этапов</i>	<i>Сроки реализации</i>
1 этап	<i>Диагностический</i> (выявление состояния проблемы: Организация Школы молодого специалиста начинается с разработки, рассмотрения и утверждения «Положения о Школе молодого специалиста», Программы работы с молодыми учителями)	1-й год
2 этап	<i>Апробация</i> комплексно-целевой программы: самостоятельный творческий поиск молодых специалистов	2-й год
3 этап	<i>Оценочно-рефлексивный.</i> Проведение диагностики и самодиагностики педагогической деятельности молодых специалистов. Обмен опытом (продукт деятельности)	3-й год

(1 год работы)

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

<i>№</i>	<i>Направления деятельности</i>	<i>Краткий обзор рассматриваемых вопросов</i>	<i>Сроки проведения мероприятий</i>
1.	<i>Знакомство с учителем.</i>	1) Организационные мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> • собеседование с молодым специалистом; 	август
	<i>Презентация программы «Школы молодого специалиста».</i>	<ul style="list-style-type: none"> • знакомство с традициями школы; • выбор и назначение наставников. 2) Диагностика умений и навыков молодого учителя. 3) Заполнение информационной карточки. 4) Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 5) Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	

2.	<i>Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.</i>	1)Изучение Закона «Об образовании в Российской Федерации», нормативных документов действующего законодательства, локальных актов школы, включающих в себя Положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ. 2) Знакомство с УМК, предметными программами. 3)Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов.	сентябрь
3.	<i>Посвящение в учителя</i>	Традиционно посвящение в учителя проводится на педагогическом совете перед началом учебного года.	август
4.	<i>Современный урок. Требования к организации современного урока.</i>	1)Методические требования к уроку. 2) Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания». 3)Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. 4)Соответствие методов обучения формам организации уроков. 5)Примерная схема тематического плана урока. 6)Неделя открытых уроков. 7)Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников. Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока».	ноябрь
5.	<i>Контроль знаний обучающихся. Виды контроля.</i>	1)Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. 2)Нормы оценивания учебной деятельности. 3)Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 4)Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной	декабрь

		<p>деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований.</p> <p>4) Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.</p> <p>Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»</p>	
6.	<p><i>Эмоциональная устойчивость учителя.</i></p> <p><i>Функция общения на уроке.</i></p>	<p>1) Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.</p> <p>2) Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.</p> <p>3) Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний».</p> <p>Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций».</p>	февраль
7.	<p><i>Самообразование учителя – лучшее обучение</i></p>	<p>1) Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития).</p> <p>2) Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста.</p>	апрель
8.	<p><i>«Бенефис» молодого учителя</i></p>	<p>1) Творческий отчёт молодых педагогов.</p> <p>2) Творческий отчет учителя-наставника.</p> <p>Круглый стол «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса».</p>	май
9.	<p><i>Рефлексия</i></p>	<p>Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.</p> <p>Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.</p>	В течение года

(2 год работы)

Тема «Самостоятельный творческий поиск»

№	Направление деятельности	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Сроки проведения
----------	---------------------------------	---	-------------------------

			<i>мероприятий</i>
1.	<i>Реализация программы «Школы молодого специалиста»</i>	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	Август
2.	<i>Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации</i>	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года в условиях реализации ФГОС.	Сентябрь
3.	<i>Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.</i>	1) Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). 2) Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. 3) Структура плана воспитательной работы классного руководителя. 4) Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. 5) Классный час как урок взаимопонимания.	Октябрь
4.	<i>Современные образовательные технологии</i>	Семинар «Инновационные образовательные технологии, их использование в учебном процессе». Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии». Практикум «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата».	Ноябрь – Декабрь
5.	<i>Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.</i>	1) Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2) Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3) Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. 4) Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.	Январь – Февраль

6.	<i>Анализ урока</i>	1)Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке к уроку. 2)Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации.	Март
7.	<i>Методическая выставка достижений молодого учителя</i>	Динамика роста профессионализма молодого учителя: <ul style="list-style-type: none"> • открытые уроки; • выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; • методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); • представление молодого учителя наставником. Круглый стол «Компетенции и компетентность».	Апрель –Май
8.	<i>Рефлексия</i>	Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

(3 год работы)

Тема «Выбор индивидуального маршрута»

<i>№</i>	<i>Направление деятельности</i>	<i>Краткий обзор рассматриваемых вопросов</i>	<i>Сроки проведения мероприятий</i>
1.	<i>Реализация программы «Школы молодого специалиста»</i>	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	Август
2.	<i>Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.</i>	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	<i>Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.</i>	1)Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2)Портфолио аттестуемого.	Октябрь – ноябрь
4.	<i>Нестандартные формы урока.</i>	1)Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической	Декабрь

	<i>Использование информационных технологий.</i>	работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2) Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	
5.	<i>Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми.</i>	1) Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2) Система работы с одарёнными детьми. 3) Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 4) Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	Февраль – март
6.	<i>Предпрофильное обучение. ПрофорIENTATION</i>	1) Программа предпрофильного обучения. 2) Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. 3) Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы.	Апрель
7.	<i>Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.</i>	Подведение итогов работы «Школы педагогического мастерства»: <ul style="list-style-type: none"> • Портфолио молодого учителя. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя». • Анализ карьерных перспектив молодого учителя. Практикум «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности». Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».	Май
8.	<i>Рефлексия</i>	Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

4. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель РМО учителей технологии (куратор).

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 (Приложение 2), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 3).

Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<ul style="list-style-type: none"> <i>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i> 		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»	1	
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	1	
<ul style="list-style-type: none"> <i>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i> 		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	1	
2.2 Количество наставников из числа педагогов	2	
2.3 Количество наставников из числа выпускников	0	
2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий	0	
2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных деятелей	0	
2.6 Количество наставников - сотрудников	0	

НКО/ участников региональных социальных проектов		
• <i>Результативность взаимодействия наставнических пар</i>		
<i>по модели «учитель-учитель»:</i>		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	10	
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами	2	
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	0	
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	0	
• <i>Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i>		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	5	
4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества	0	
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	3	
4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.	0	

5. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов 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. Педагоги - наставляемые получают 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;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Индивидуальный план работы педагога – наставника представлен в приложении.

6.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- ✓ Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- ✓ Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- ✓ Взаимосвязь всех подразделений методической службы ОУ, форм и методов методической работы;
- ✓ Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- ✓ Оценка педагогического труда по результатам.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Программа поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

**Отчет
об итогах наставничества**

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Структурное подразделение _____

Периоды наставничества с " _____ " _____ 20__ г.

по " _____ " _____ 20__ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод

Рекомендации

Наставник _____ (долж-
ность, подпись, фамилия, инициалы наставника)
" ___ " _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____
(подпись молодого специалиста)

Примечание.

1. В целом, эффективность работы молодого специалиста и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:

результаты работы - оцениваются руководителем подразделения и наставником по степени выполнения молодым специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий;

взаимодействие с коллегами по работе - оценивается руководителем подразделения, наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

2. В разделе "Вывод" указывается:

объем и качество выполнения индивидуального плана наставничества;

готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.

3. В разделе "Рекомендации" отмечаются:

вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодому специалисту; недостатки, которые следует устранить;

методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу молодому специалисту.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ
педагога – наставника Зыковой Т.А.с Байгужиной И.Э. учителя
английского языка
на 2022-2023 учебный год

Цель: индивидуальное методическое сопровождение деятельности молодых специалистов и прибывших учителей, прошедших переподготовку, развитие профессиональных умений и навыков, повышение профессионального мастерства, формирование потребности самосовершенствования молодых учителей.

Задачи: оказание методической помощи по объективному оцениванию образовательных результатов, внедрению современных педагогических технологий в образовательный процесс, повышение профессионализма молодого педагога с учётом затруднений и достижений, мотивирование участия специалиста в творческой деятельности, в непрерывном самообразовании, развитие способности и стремления к рефлексии собственной деятельности, к формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога.

Содержание	Сроки	Форма работы	Ответственный
Работа с родителями (содержание, формы и методы работы)	В течение года	Групповая	Зыкова Т.А
Анализ урока. Виды анализа. Использование здоровьесберегающих технологий	февраль	Индивидуальная беседа	Зыкова Т.А
Технология дифференцированного обучения, организация работы с детьми ОВЗ в инклюзивном классе	В течение года	Консультация	Зыкова Т.А
Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах урока. Включение в оценочные материалы заданий по функциональной грамотности	февраль	Консультация	Зыкова Т.А
Использование цифровых образовательных ресурсов для организации работы на уроке, оценивания образовательных результатов	март	Практикум	Зыкова Т.А
Посещение уроков учителя-наставника, опытных учителей с целью наблюдения и последующего анализа. Современный урок в соответствии с ФГОС. Психологический аспект. Мотивация детей к учебной деятельности	в течение учебного года	Наблюдение, анализ	Зыкова Т.А
Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников. Посещение уроков, внеклассных занятий молодого специалиста.	В течение учебного года	Наблюдение, анализ	Зыкова Т.А
Выполнение единых требований по орфографическому режиму. Работа с	В течение учебного года	Консультация	Зыкова Т.А

тетрадами.			
Участие в методических мероприятиях школы: - практико-ориентированных семинарах, тематических педсоветах - участие в апробации примерных рабочих программ по обновленным ФГОС - днях открытых дверей и днях образования и др.	В течение учебного года	Практикум	Зыкова Т.А
Участие в работе ШМО: - открытые уроки, - предметные недели, - внеурочные мероприятия, олимпиады конкурсы и др.	В течение учебного года	Практикум	Зыкова Т.А
Знакомство с новыми педагогическими технологиями	В течение учебного года	Самостоятельно, заседания МО	Зыкова Т.А
Выявление профессиональных затруднений МС. Оказание методической помощи.	В течение учебного года	Консультация	Зыкова Т.А
Подведение итогов работы за год. Отчёт о результатах работы по наставничеству и самообразованию на МО	Май	Круглый стол, анкетирование	Зыкова Т.А

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Основной запрос наставляемого: формы и методы контроля результатов обучения, организация работы с детьми с ОВЗ в инклюзивном классе.

Результативность: сформирована методическая компетентность по обеспечению контроля результатов обучения, реализации личностно-ориентированного подхода

Цель: адаптация и оказание педагогической и психологической поддержки молодого педагога

<i>№ n/n</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Сроки</i>
1.	Диагностика профессиональной компетентности и адаптационных способностей учителя — тест «Оценка готовности и адаптированности личности учителя к педагогической деятельности» (по Е.В. Бондаревской, Т.Ф. Белоусовой); — диагностика личностных особенностей (темперамент, характер, тревожность, ценностные ориентации, показатели здоровья).	Сентябрь
2.	Закрепление наставников за молодыми специалистами, организация их совместной работы.	Первая половина сентября
3.	Беседа с молодым специалистом о единых требованиях к обучающимся школы	Сентябрь
4.	Организация изучения содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебного процесса.	Август – сентябрь
5.	Знакомство с педагогическим «почерком» молодого специалиста: — посещение уроков; — анализ воспитательной деятельности; — посещение классных часов, внеурочных и открытых мероприятий.	Сентябрь - май
6.	Разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей школьников, с которыми работает молодой учитель.	Сентябрь, октябрь

7.	<p>Проведение цикла теоретических занятий по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Целеполагание в деятельности учителя. 2. Типология уроков 3. Методы обучения. 4. Формы организации познавательной деятельности обучающихся. 5. Формы контроля. 	<p>Сентябрь Октябрь Декабрь Январь Февраль</p>
8	<p>Организация консультаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа со школьной документацией (о требованиях к оформлению классного журнала, журналов занятий по выбору, электронный журнал); - разработка рабочих программ; - соблюдение единых требований к учащимся; - особенности структуры уроков различных типов; - организация деятельности учащихся на уроке; - различные формы и приемы обеспечения надлежащего поведения учащихся в классе; - критерии оценки деятельности учителя на уроке; 	<p>Сентябрь Октябрь Ноябрь Декабрь Февраль Март Апрель</p>
9	<p>Проведение цикла практических занятий по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Построение карты комбинированного урока 2. Самоанализ урока. 3. Разработка сценария нестандартного урока. 4. Разработка тестовых заданий к учебной теме. 5. Составление отчета учителя о результатах обучающей деятельности. 6. Составление информации о прохождении учебной программы 	<p>Сентябрь Октябрь Ноябрь Декабрь Апрель Май</p>
10.	<p>Анализ процесса адаптации молодых специалистов: — проведение опроса учащихся, учителей-наставников о работе нового учителя; — сравнение результатов диагностики в сентябре с результатами в декабре</p>	<p>Декабрь, май</p>
11.	<p>Информационная работа с молодыми специалистами</p>	<p>В течение года</p>
12.	<p>Индивидуальное консультирование</p>	<p>В течение года</p>
13.	<p>Анализ уровня необходимой профессиональной помощи учителю в его профессиональном становлении (оценка эффективности и результативности работы с молодым специалистом)</p>	<p>Июнь</p>