#

# ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в

соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»,

«Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта

«Демография».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Нормативной базой программы являются также следующие федеральные и региональные документы:

* Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»;

# ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Название | Программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учрежденияЮськинской СОШ» |
| Цель | Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательнойсреде; формирование педагогически и методически грамотного учителя. |
| Задачи | Обеспечить успешное закрепление в лицее молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых); Создать комфортную профессиональную среду дляреализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях школы.Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный витагенный опыт.Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональныхобязанностей. |
| Основная идея | Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать у него мотивации ксамосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. |
| Ожидаемые результаты | * Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива;
* формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными,

креативными, методологическими и рефлексивными качествами;* формирование умений анализировать причины успехов и
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;* реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;
* рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.
 |
| Основные исполнители | Администрация школы, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители методических объединений учителей-предметников и классных руководителей |
| Теоретическая значимость | Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми |
| Практическая значимость | Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностейнаставляемых педагогов. Помощь в достижении личностно-значимых целей |

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ПН)**

В школе действовала и продолжает действовать «Программа наставничества учитель-учитель».

В школе ежегодно формируется творческая группа

Наставничества, состоящая из пар (или групп) наставников (коучей) и наставляемых (их клиентов). Для нашего учреждения это актуально. Группа помогает решать педагогам задачи, возникающие при работе с одаренными детьми и работает по программе индивидуального коучинга.

Настоящая программа является логическим продолжением предыдущей программы, составленной с учетом современной нормативной базы и требованиями нового этапа развития школы. Она призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами.

В качестве концептуального обоснования ПН в школе выдвигаются следующие положения:

* Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования.
* Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций.
* Настоящая ПН разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего» Национального проекта

«Образование».

* Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».
* ПН направлена на становление наставляемого как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.
* Основной подход в оказании помощи участникам программы – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.
* Объектом ПН выступает процесс передачи опыта учительской деятельности.
* Субъектами ПН являются все участники наставнической деятельности (заместители директора по УР, ВР, руководители МО учителей-предметников, наставники и наставляемые).

Программа предполагает реализацию в школе в рамках формы наставничества «Учитель-учитель (педагог-педагог)» прежде всего следующих ролевых моделей:

* «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический

вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

* «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель» - опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку по конкретным вопросам организации классного коллектива, работы с родителями и т.д.

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 подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками. Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

В то же время, если возникнет такая потребность, могут быть реализованы и такие ролевые модели, как:

* «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
* «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
* «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

## Цель, задачи и планируемые результаты реализации программы наставничества (ПН)

Цель ПН: формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи ПН:

1. Обеспечить успешное закрепление в лицее молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых);
2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.
3. Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях школы.
4. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный витагенный опыт.
5. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

## Планируемые результаты реализации ПН:

* + повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
	+ повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всехучастников ПH;
	+ повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
	+ позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно- смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

## Требования к учителю-наставнику

**Наставник (коуч)** — участник ПH, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого (клиента)), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Учитель-наставник обязан:

* знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
* способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
* развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
* ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
* прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе;
* способствовать профессиональному становлению наставляемого.

## Требования к наставляемым

* изучать нормативные документы, определяющие их 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, заведующим кафедрой и руководителем методического объединения, педагогами школы.

## Принципы реализации ПН

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 куратором и 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 ПИ;

*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 (по выбору наставляемого);

*принцип активности —* активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

# ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

## Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрейшей адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно- правовую информацию.

## Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

## Выявление проблемных зон в работе наставляемого

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

## Составление планов работы с наставляемыми

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

* создание оптимальных условий для успешной работы;
* проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
* оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
* оказание практической помощи по планированию и проведению

мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;

* проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
* взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

## Технология управления наставнической деятельностью

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

* Проектирование. Высококлассные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
* Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
* Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
* Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
	+ обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
	+ участие педагогов в инновационной деятельности;
	+ участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
	+ диссеминация педагогического опыта.
* Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лицея, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

**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 ПН

Пары или группы наставник-наставляемый(е) как правило создаются в школе на 1 год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Этапы | Сроки | Функции |
| 1. | Подготовительный | Август – сентябрь | Управленческая, прогностическая. |
| 2. | Организационный | Сентябрь – октябрь | Диагностическая, методическая |
| 3. | Практический | Октябрь – май | Деятельностная, аналитическая |
| 4. | Обобщающий | Май – июнь | Деятельностная,аналитическая, прогностическая |

**План реализации этапов ПН включает:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Этап** | **Сроки****реализации** | **Задачи** | **Содержание этапа****(примерное)** |
| Подготовительный | Август- сентябрь | Создатьорганизационно-содержательные | Проведение методическогосовета «Организациянаставнической деятельности«учитель — учитель»;создание пакета локальных актов по реализации ПН; определение наставнических пар (групп);проведение постоянно действующего семинара для участников ПН«Правовые аспектынаставнической деятельности в системе «учитель — учитель» |
| условиядля |
| осуществления |
| наставнической |
| деятельности |
| Организационный | Сентябрь- октябрь | Выявление сильных ислабых сторон | Составлениеиндивидуального плана развития под руководством наставника (коуча)(*Приложение «Типовой план наставничества»*)*,*сбор информации для |
| деятельности |
| учителя; |
| разработка |
| основных |
| направлений |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | работы снаставляемыми | формирования плана работы(дорожной карты) наставника с молодым специалистом, проведение ПДС «Образцы анализов контрольных работ»,разработка памяток наставнику и молодому специалисту |
| Практический | Октябрь- май | Реализация основныхположений ПН | Совместная деятельностьсубъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты;взаимопосещение уроков, занятий внеурочнойдеятельности (далее — ВУД) и внеклассных мероприятийв наставнических парах (группах); анализ и самоанализпосещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий,проведение «Педагогическоймастерской» (мастер- классов) учителями-стажистами для молодых специалистов;проведение анкетирования участников ПН понаставнической деятельности. |
| Обобщаю щий | Май-июнь | Подведение итогов работы пореализации ПН и анализ результативности деятельностипедагога- наставляемого | изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН;демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов(презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты урокови ВУД); формирование банка методических материалов об опыте реализации ПН;диссеминация опыта понаставнической деятельности (через публикации, участие в |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | конкурсах, семинарах,научно-практических конференциях,педагогических чтениях и др.) |

# ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

## Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет происходить в конце года, составленной наставником.

## Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **На дату начала действия программы** | **На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)** |
| **Наличие мотивированных запросов от педагогов и классных руководителей школы на работу в ПН** |
| Количество педагогов, подавших«запрос на помощь наставника» |  |  |
| Количество педагогов,подавших запрос на работу в программе в качественаставляемого |  |  |
| **Формирование сообщества наставников в школе** |
| Количество педагогов, прошедших обучение понаставничеству |  |  |
| Количество наставников из числа педагогов |  |  |
| Количество наставников из числа выпускников программы |  |  |
| **Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-****учитель»** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Количество педагогов,подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию |  |  |
| Количество педагогов,Подготовленные в результатеосуществления наставничества к руководству проектами программы развития лицея и проектами инновационной деятельности |  |  |
| Количество педагогов,подготовленных наставниками и участвующих в конкурсахпрофессионального мастерства |  |  |
| Количество педагогов,сменивших статус с наставляемого н анаставника |  |  |
| **Вклад школы в развитие региональной практики наставничества** |
| Количество педагогическихработников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничествав других организациях |  |  |
| Количество проведенных лицеем научно—практических мероприятий по вопросам наставничества |  |  |
| Количество представленных практик наставничествапрошедших положительную профессионально- общественную экспертизу на муниципальном, региональном, Всероссийском уровне |  |  |

**Мониторинг реализации ПН**

Мониторинг в наставнической деятельности – это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от участников ПН (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

## Индикативные показатели

* Умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
* овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
* умение работать с классом на основе изучения личности обучающегося;
* умение организовать классный коллектив, взаимодействуя со всеми участниками образовательной деятельности
* овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
* становление и развития профессиональных компетенций у наставляемых;
* повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

## Показатели эффективности деятельности учителя

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности учителя в школе определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Баллы** |
| **Урочная деятельность** |
| Общая успеваемость за четверть, год | 100% |  |
| Менее 100% |  |
| Имеется положительная динамика |  |
| Качество успеваемости за четверть, год | 75 — 100% - оптимальное |  |
| 50 — 74% - допустимое |  |
| Менее 50% - недопустимое |  |
| Имеется положительная динамика |  |
| Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год) | Творческие работы,исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету | Уровень |
| Школа | Муницип альный | Региональ ный | Федераль ный /междунар одный |
| Количество участников | 5 и более |  |  |  |  |
| 2 - 4 |  |  |  |  |
| 0 - 1 |  |  |  |  |
| Качество участия (%победителей и призеров от количества участников) | 50% и более |  |  |  |  |
| 20 — 49 % |  |  |  |  |
| 1 — 19% |  |  |  |  |
| **Внеурочная деятельность** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Участие в проектах, научно-Практических конференциях, межпредметных интеллектуальных итворческих конкурсах, акциях, мероприятиях | Творческие работы,исследовательские работы, проекты, выполненныеучащимися 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 от количества 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 форматеНе менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Участие впрофессиональных и творческих педагогических конкурсах | 1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном)формате | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Публикации |  | В сетевыхэлектронных изданиях | В печатных изданиях |
| 1 - 2 | 1 | 3 |
| 3 - 5 | 2 | 4 |
| 6 и более | 3 | 6 |

57 – 76 баллов — высокий уровень 36 – 56 баллов — средний уровень 20 – 35 баллов — низкий уровень

0 – 19 баллов — недопустимый уровень

## Показатели эффективности реализации ПН

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Проявление** |
| **В полной**мере**2 балла** | **Частично**1 **балл** | **Не проявляется 0****баллов** |
| Оценка ПН в лицее | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам,по которым она осуществляется |  |  |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам,заложенным в ПН |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям |  |  |  |
| Наличие комфортногопсихологического климата в лицее |  |  |  |
| Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого иправильность выбора основного направления взаимодействия |  |  |  |
| Определение эффективности участниковнаставнической деятельности в школе | Степень удовлетворенности всех участников наставническойдеятельности |  |  |  |
| Уровень удовлетворенностипартнеров от взаимодействия в наставнической деятельности |  |  |  |
| Изменения в деятельностинаставляемого | Активность и заинтересованностьнаставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью |  |  |  |
| Степень применениянаставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активнаягражданская позиция |  |  |  |
| ИТОГО: |  |  |

15 – 18 баллов – оптимальный уровень 9 – 14 баллов – допустимый уровень

0 – 8 баллов – недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

* оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников ПН и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
* определить степень эффективности и полезности ПН как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы;
* выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый»;
* спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

# ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024 – 2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Сроки*** | ***Содержаниеработы*** | ***Ответственные*** |
| Втечение года | 1.Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам | Участники проблемной группы Коучи,координатор по профориентации |
| Август | * + Закрепление наставников (кураторов) за молодыми специалистами// Что такое коучинг в школе?
	+ Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности»
 | Зам. директора по ВР, координатор направления, орг. группаЗам. директора по ВР |
| Сентябрь | 1. Запуск деятельности муниципальной

стажировочной площадки «Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов по открытым вопросам реализации ФГОС» (ИМЦ)1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:
	* Мастер-класс «Приемы и методы работы с обучающимися с ОВЗ в начальной школе на уроках английского языка» (муниципальная сеть по сопровождению молодых специалистов);
	* Консультация «Планирование образовательной деятельности»
2. Организация деятельности муниципальных наставников (по особому плану)
 | Зам. директорапо ВР, куратор направленияЗам. директора по ВР, учителя,ответственные за проведение мероприятия Зам. директора по ВР, координатор программы Зам. директора по ВР |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Октябрь | 1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:
	* Семинар «Эффективные технологии и методики подготовки к ЕГЭ и ОГЭ по английскому языку» (муниципальная сеть по сопровождению молодых специалистов);
	* "Мотивация на учебный труд: проблемы, поиски, решения" - из опыта работы 1 класс
	* Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций

2. Совещание по итогам проведения ВПР:«Формирование навыков смыслового чтения: успехи и проблемы» | Зам. директора по ВР, учителя,ответственные за проведение мероприятияЗам. директора по ВР |
| Ноябрь | 1. Подготовка к Открытому конкурсу «2К: коуч + клиент»: разработка положения, информирование партнеров, составление графика мероприятий.
2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:
	* Митап для молодых учителей начальных классов «Технологии креативного мышления»;
	* Разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей учащихся, с которыми работает молодой учитель.
 | Координатор направления, коучизав. предметными кафедрами |
| Декабрь | 1. Промежуточный мониторинг выполнения Целевой среднесрочной программы развития МАОУ «СШ № 51» на 2022-2023 гг.

«Моделирование технологий развития одаренности на основе междисциплинарной организации образовательно- воспитательного процесса при реализацииФГОС II поколения»1. Проведение смотра-конкурса «2К: коуч + клиент»
2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:
 | Зам. директора по ВРЗам. директора по ВР, коучи Координатор направления Координатор направления, |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | * «Пути и средства развития познавательной активности учащихся» (тренинг);
* «Педагогический проект»
 | педагоги- наставники |
| Январь | 1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:
	* Семинар «Эффективные технологии по сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности» (муниципальная сеть по сопровождению молодых специалистов);
	* Мастер-класс «Школьные праздники как одно из главных средств воспитания учащихся начальных классов»
2. Консультирование педагогов по подготовке ими обучающихся к научно-практической конференции (НПК) по глобальной теме

«Конвергенция»1. «Реализация программы коучинга в лицее». Представление опыта работы на городском, областном уровне
2. Анализ промежуточных результатов программы наставничества
 | Зам. директора по ВР, учителя,ответственные за проведение мероприятияЗам. директора по ВР, координатор направления Зам. директора по ВРЗам. директора по ВР, координаторнаправления, наставники |
| Февраль | 1. В рамках деятельности стажировочной площадки «Межпредметный подход как один из приемов в образовательной деятельности»:
	* Семинар «Межпредметный подход во внеклассной деятельности»
2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:
	* «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии» (лекция);
	* «Выбор оптимальных форм организации учебной деятельности обучаемых» (практикум).
 | Зам. директора по ВР, члены стажировочной площадкиКоординатор направления |
| Март | 1. Консультация «О конвергентном подходе в образовании»
2. Творческий отчет педагогов-наставников, имеющих нагрузку из внеаудиторных часов
 | Зам. директора по ВР Координатор направления, наставники |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 1. В рамках деятельности стажировочной площадки «Межпредметный подход как один из приемов в образовательной деятельности»:
	* Семинар «Межпредметный подход в урочной и внеурочной деятельности»
 | Зам. директора по ВР, члены стажировочной площадки |
| Апрель | 1. Практическое занятие по составлению

программы по междисциплинарному обучению | Зам. директора по ВР |
| Май | 1. Самоанализ педагогической деятельности: консультация по заполнению мониторинга педагогической деятельности членов педагогического коллектива;
2. Мониторинг внедрения комплексной программы кафедр лицея как аспекта развития корпоративной культуры;
3. Подведение итогов и анализ деятельности стажировочной площади «Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов по открытым вопросам реализации ФГОС»
4. Подведение итогов программы наставничества за 2024-2025 гг.
 | Зам. директора по ВР, зав.кафедрами Зав. кафедрамиЗам. директора по ВР, координатор направленияЗам. директора по ВР,координатор направления |
| Июнь | 1. Планирование работы наставников на 2025 – 2026 учебный год
2. Защита индивидуального педагогического проекта.
	* Участие в конкурсе лучших учителей как способ творческой реализации в профессиональной деятельности.
	* Подведение итогов. Анализ и планирование на следующий год.
3. Круглый стол «Личные достижения молодого учителя» (подведение итогов работы за год, определение тем для занятий ШНУ на 2023/2024 учебный год)
4. Корректировка программы развития школы на 2025 – 2026 гг.

«Моделирование технологий развития одаренности на основе междисциплинарной | Зам. директора по ВР, Координатор направления Зам. директора по ВРКоучи и клиентыКоординатор направленияЗам. директора по ВР |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | организации образовательно-воспитательной деятельности в процессе реализацииПрограммы развития» с учетом текущей ситуации |  |

***Приложение «Типовой план наставничества»***

**УТВЕРЖДАЮ**

директор МБОУ «Юськинская СОШ»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.В.Горлов

Приказ №\_\_\_ от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_202\_г

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА (КОУЧА)**

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель**: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника (клиента) Квалификационная категория Должность Образование Какое учебное заведение окончил, факультет Год окончания Квалификация по диплому Педагогический стаж Год последней аттестации Нагрузка

Ф.И.О. и должность наставника (коуча) Квалификационная категория Должность Образование Какое учебное заведение окончил, факультет Год окончания Квалификация по диплому Педагогический стаж Год последней аттестации Нагрузка Срок осуществления плана: с « » \_ 20 г. по « » 20 г.

**Тема, по которой работает группа:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый****результат**1 | **Фактический****результат**2 | **Оценка****наставника** |
| **Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определенияприоритетных направлений профессионального развития |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу снаставником, для уточнения зон профессионального развития |  |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2. |  | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей |  |  |
| 1.4. | *Другое…* |  |  |  |  |
| **Раздел 2. Вхождение в должность**3 |
| 2.1. | Познакомиться со школой, его особенностями, направлениями работы, Программой развития и др. |  | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы школы в области …, изученаПрограмма развития школы |  |  |
| 2.2. | Изучить помещения школы (основные помещения,правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и |  | Хорошая ориентация в здании школы, знание аварийных выходов, … |  |  |

1 В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

2 Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать. 3 Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | пр. |  |  |  |  |
| 2.3. | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство школы, педагоги- предметники; педагог-психолог, документовед,бухгалтерия, завхоз и пр. |  | Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направлениявзаимодействия и сотрудничества |  |  |
| 2.4. | Изучить сайт лицея, страничку школы в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности школы |  | Хорошая ориентация по сайту, на страницах школы в соцсетях «..» и«…», изучены правила размещения информации в Интернете |  |  |
| 2.5. | Изучить Кодекс этики и служебного поведениясотрудника школы (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.) |  | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения |  |  |
| 2.6. | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей |  | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностныхобязанностей |  |  |
| 2.7. | Изучить методику построения и организациирезультативного учебного процесса |  | Организован результативныйучебный процесс по дисциплине … |  |  |
| 2.8. | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности |  | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога,применяемых методов обучения… |  |  |
| 2.9. | *Другое…* |  |  |  |  |
| **Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника**4 |
| 3.1. | Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся *(указать возрастную группу)*5 |  | Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся ? классов, которыеучитываются при подготовке к занятиям |  |  |
| 3.2. | Освоить эффективные подходы к планированию |  | Освоены такие эффективные |  |  |

4 Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

5 В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | деятельности педагога |  | подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, … |  |  |
| 3.3. | Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности |  | Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестивальпроектов, тематические экскурсии, КВН … |  |  |
| 3.4. | Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведениеродительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность) |  | Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во)род. собраний, мероприятия с родителями (*перечислить*) |  |  |
| 3.5. | Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт,Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.) |  | Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение…,… |  |  |
| 3.6. | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока;методрекомендаций по … и пр.) |  | Составлены технологические карты уроков и конспекты тем подисциплине … |  |  |
| 3.7. | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности школы |  | Изучены проекты лицея по профилюдеятельности педагога и выявлена роль педагога |  |  |
| 3.8. | Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в школы |  | Документы изучены |  |  |
| 3.9. | Перенять опыт оформления документации (перечень,шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога |  | По формату подготовлены … |  |  |
| 3.10 | Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития) |  | На основе изучения успешного опыта организации профразвития в лицее выбраны формы собственного профразвития на следующий год(стажировка в …) |  |  |
| 3.11 | Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций |  | Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики иурегулирования |  | возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся испособов их профилактики |  |  |
| 3.12 | Познакомиться с успешными практиками разработки ивнедрения образовательных инноваций в практику педагогической. деятельности |  | Изучена практика разработки и внедрения игр по предмету… |  |  |
| 3.13 | Подготовить публикацию…/ конкурсную документацию… |  | Подготовлена к публикации статья«…» |  |  |
| 3.14. | Принять участие в конкурсах профессионального мастерства |  | Совместно с наставником приняли участие в конкурсах,.. |  |  |
| 3.15. | *Другое…* |  |  |  |  |
| **Раздел 4. Методическая помощь педагогическому работнику** |
| 4.1. | Включение межпредметного материала в планы работы наставляемого с обстоятельнымирекомендациями |  | Собеседование |  |  |
| 4.2. | Анализ и выбор положительного из опыта коллег |  | Умение видеть наиболее успешныеформы организационной деятельности |  |  |
| 4.3. | Совместное посещение уроков (мероприятий) коллег |  | Составление каталога положительного опыта |  |  |
| 4.4. | Проведение и разбор собственных (наставляемого) уроков (мероприятий) по наиболее трудным проблемам |  | Совместное обсуждение и составление плана выхода иззатруднительных ситуаций |  |  |
| 4.5. | Проведение открытых уроков (мероприятий) спосещением наставника и последующим анализом по различным педагогическим проблемам |  | Совместное обсуждение исоставление плана выхода из затруднительных ситуаций |  |  |
| 4.6. | Подготовка обучающихся к участию в конференциях,олимпиадах, конкурсах, к написанию исследовательских работ |  | Совместная работа педагогов |  |  |
| 4.7. | Начальный этап в подготовке к аттестации учителя |  | Самообразование, совместная |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | (изучение нормативно-правовых актов, регулирующих аттестацию педагогов, выбор формы повышения квалификации, составление итогового отчета дляадминистрации школы, написание самоанализа, накопление материала для портфолио). |  | работа педагогов |  |  |
| 4.8. | *Другое…* |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника « » \_ 20 г. | Подпись наставляемого сотрудника « » \_ \_ 20 г. |