

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
"Средняя общеобразовательная школа №12"
села Куршава Андроповского муниципального округа**

ПРИНЯТО

на заседании педагогического
совета Протокол № 1
от 28 августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 53 от 28.08.2024 г.
2025г.

Директор школы:
Д.А. Крапивко



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

на 2024 - 2025 учебный год

с. Куршава, 2024 год

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-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 2017 года. 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 МБОУ СОШ № 12
Цель	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	Обеспечить успешное закрепление в лицее вновь прибывшего учителя (наставляемых); Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне. Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях лицея. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный витagenный опыт. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, 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, вновь прибывшие учителя, руководители предметных ШМО и 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 особенностей наставляемых педагогов. Помощь в достижении личностно-значимых целей

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ПН)

В школе с 2024 г. действовала «Программа коучинга как инструмента повышения квалификации нового поколения специалистов в сфере образования».

Коучинг (от англ. *coaching* – тренерство) – это профессиональная помощь человеку в определении и достижении его личных и профессиональных целей.

Особенности коучинга заключаются в том, что взаимодействие «коуча» и «клиента» предельно индивидуализированы, ориентированы на конкретного работника, а, следовательно, и имеют большой эффект. Коуч выступает не в качестве консультанта, дающего советы, а в роли профессионального вдохновителя по поиску решений педагогических задач, раскрывая творческий потенциал «клиента», поддерживая и способствуя достижению положительных результатов, которые изменяют статус «клиента» в личной карьере.

С 2024 г. в школе ежегодно формируется творческая группа состоящая из пар (или групп) наставников (коучей) и наставляемых (их клиентов).

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 УВР, ВР, руководители школьных методических объединений, 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 педагог – вновь пришедший педагог» - опытный учитель оказывает методическую поддержку по конкретным вопросам преподавания.

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 школе 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 лицее, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

Планируемые результаты реализации ПН:

- повышение мотивации педагога к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников ПН;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста/ вновь прибывшего; 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/ вновь прибывшего 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 ПН, 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 лицее;
- 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 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 (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 быстрой 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 проведенных 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. Высококласные 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 школы, 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	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель — учитель»; создание пакета локальных актов по реализации ПН; определение наставнических пар (групп); проведение постоянно действующего семинара для участников ПН «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «учитель — учитель»
Организационный	Сентябрь-октябрь	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений	Составление индивидуального плана развития под руководством наставника (коуча) (Приложение «Типовой план наставничества»), сбор информации для

		работы с наставляемыми	формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом, проведение ПДС «Образцы анализов контрольных работ», разработка памяток наставнику и молодому специалисту/ вновь прибывшего
Практический	Октябрь- май	Реализация основных положений ПН	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности (далее — ВУД) и внеклассных мероприятий в наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями- стажистами для молодых специалистов/ вновь прибывшего; проведение фестиваля- конкурса «2К: коуч + клиент», проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности.

Обобщаю щий	Май-июнь	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности педагога- 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 по наставнической 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 на основании аналитической справки, составленной наставником, а также анализа деятельности сетевой площадки муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов, которая работает на базе школы.

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 качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников в школе		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
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 результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития лица и проектами инновационной деятельности		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
Вклад школы в развитие региональной практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество проведенных школой научно—практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества прошедших 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	Муниципальный	Региональный	Федеральный / международный
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 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 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 формате Не менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4
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	

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 лице	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 комфортного психологического климата в лицее			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в лицее	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в деятельности наставляемого	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская 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

<i>Сроки</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Ответственные</i>
В течение года	1. Осуществление ряда мероприятий по переходу на профессиональный стандарт 2. Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам	Участники проблемной группы Коучи,
Август	1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»: • Закрепление наставников (кураторов) за молодыми специалистами/вновь прибывшим. Что такое коучинг в школе? • Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности» 2. Вводно-установочный семинар по вхождению в МД-тему 2024-2025 уч. года Особенности организации исследовательской деятельности года.	Зам. директора по УВР, орг. группа Зам. директора по УВР
Сентябрь	1. Запуск деятельности муниципальной стажировочной площадки «Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов по открытым вопросам реализации ФГОС» (ИМЦ) 2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»: • Мастер-класс «Приемы и методы работы с обучающимися с ОВЗ» • Консультация «Планирование образовательной деятельности» 3. Консультация по подготовке к участию в очной части конкурса «Лучшие практики наставничества»	Зам. директора по УВР, Зам. директора по УВР, учителя, ответственные за проведение мероприятия Проблемная группа Зам. директора по УВР, Зам. директора по УВР

	• «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» • 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) 3. «Реализация программы коучинга в школе». Представление опыта работы на школьном уровне 4. Анализ промежуточных результатов программы наставничества	Зам. директора по УВР, учителя, ответственные за проведение мероприятия Зам. директора по УВР, Зам. директора по УВР Зам. директора по УВР, наставники
Февраль	• Семинар «Метапредметный подход во внеклассной деятельности» 2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя/вновь прибывших»: • «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии» (лекция); • «Выбор оптимальных форм организации учебной деятельности обучаемых» (практикум).	Зам. директора по УВР
Март	1. Творческий отчет педагогов-наставников, имеющих нагрузку из внеаудиторных часов	Зам. директора по УВР наставники

	В рамках деятельности стажировочной площадки «Метапредметный подход как один из приемов в образовательной деятельности»: Семинар «Метапредметный подход в урочной и внеурочной деятельности»	Зам. директора по УВР
Апрель	1. Практическое занятие по составлению программы по метапредметному обучению	Зам. директора по УВР
Май	1. Самоанализ педагогической деятельности: консультация по заполнению мониторинга педагогической деятельности членов педагогического коллектива; 2. Подведение итогов и анализ деятельности стажировочной площадки «Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов/вновь прибывших по открытым вопросам реализации ФГОС» 3. Подведение итогов программы наставничества за 2024-2025 гг.	Зам. директора по УВР Зам. директора по УВР, Зам. директора по УВР,
Июнь	1. Планирование работы наставников на 2025 – 2026 учебный год Подведение итогов. Анализ и планирование на следующий год. 3. Круглый стол «Личные достижения молодого учителя/вновь прибывших» (подведение итогов работы за год, определение тем для занятий на 2025/2026 учебный год)	Зам. директора по УВР, Зам. директора по УВР

Приложение «Типовой план наставничества»

УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ СОШ № 12
Д.А. Крапивко
Приказ №_от_____20__

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА (КОУЧА)

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

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 определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, 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.	<i>Другое...</i>				
Раздел 2. Вхождение в должность³					
2.1.	Познакомиться со школой, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями Школы в области ..., изучена Программа 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

	пр.				
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство школы, педагоги-предметники; и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт школы, 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 поведения сотрудника 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 должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине ...		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
2.9.	<i>Другое...</i>				
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁴					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся (<i>указать возрастную группу</i>) ⁵		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся ?? классов, которые учитываются 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 фестиваль проектов, тематические экскурсии, ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
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 по дисциплине ...		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности лица		Изучены проекты школы по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.9	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 школе выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.10	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 и урегулирования		возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.11.	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по предмету...		
3.12.	Подготовить публикацию.../ конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.13.	Принять участие в конкурсах профессионального мастерства		Совместно с наставником приняли участие в конкурсах, в том числе, в школьном конкурсе «2К: коуч + клиент»		
3.14.	Другое...				
Раздел 4. Методическая помощь педагогическому работнику					
4.1.	Включение метапредметного материала в планы работы наставляемого с обстоятельными рекомендациями		Собеседование		
4.2.	Анализ и выбор положительного из опыта коллег		Умение видеть наиболее успешные формы 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 из затруднительных ситуаций		
4.5.	Проведение открытых уроков (мероприятий) с посещением наставника и последующим анализом по различным педагогическим проблемам		Совместное обсуждение и составление 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 для администрации школы, написание самоанализа, накопление материала для портфолио).		работа педагогов		
4.8.	<i>Другое...</i>				

Подпись наставника _____
«_____» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«_____» _____ 20__ г.