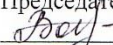


Согласовано
Председатель ПК
 Волкова А.Г.
30.08.2024 года

Принято
решением
педагогического совета
Протокол заседания
педагогического совета
от 30.08.2024 года №1

Утверждаю
Директор
 Г.Ю. Демина
Приказ
от 30.08.2024 г.
№ 159



**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
по форме «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
Муниципального
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №19**

Составитель: Икина Татьяна Александровна,
учитель, заместитель директора по учебно-воспитательной работе

г. Комсомольск-на-Амуре

2024 год

Содержание

I. Общие положения.

1.1. Актуальность разработки программы наставничества по форме «учитель-учитель»	3 - 4
1.2. Нормативно-правовая база разработки Положения о Программе наставничества по форме «учитель-учитель» (далее – Программа)	4 - 6
1.3. Цель и задачи программы наставничества, срок реализации	6
1.4. Применяемые формы наставничества и технологии.....	6 –7
1.5. Ожидаемые результаты Программы.....	7
1.6. Показатели эффективности внедрения Программы.....	7 – 8
1.7. Условия запуска Программы.....	8
1.8. Система стимулирования участников наставничества.....	8
2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.....	9
2.1. Основные участники программы и их функции.....	9
2.2. Механизм управления программой наставничества.....	9 – 11
2.3. Этапы процесса наставнического взаимодействия.....	11 - 12
2.4. Организация хода наставнического взаимодействия.....	12 - 15
3. Оценка результатов программы и ее эффективности.....	15
3.1. Организация контроля и оценки.....	15
3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества.....	16 - 17
4. План реализации мероприятий программы наставничества.....	18 - 27

1. Общие положения.

1.1. Актуальность разработки программы наставничества по форме «учитель-учитель».

Создание программы наставничества продиктовано велением времени в целях реализации региональной методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае.

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

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией ФГОС второго поколения, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им

необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

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

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как в школе работают молодые специалисты, вновь прибывшие учителя и учителя с перерывом в работе.

1.2. Нормативно-правовая база разработки Программы наставничества по форме «учитель-учитель»:

Настоящая программа разработана в соответствии и на основе следующих нормативных документов:

- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);
- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;
- Распоряжение Правительства РФ от 12.11.2020 № 2945-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2021 - 2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- Распоряжение Правительства Хабаровского края от 07.10.2019 г. № 840-рп «О национальном проекте "Образование" в Хабаровском крае: подготовка кадров для промышленного роста»;
- Государственная программа Хабаровского края «Развитие молодежной политики в Хабаровском крае» (утверждена постановлением Правительства Хабаровского края от 05.12.2016 № 445-пр);
- Региональный проект «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (паспорт проекта утвержден Губернатором Хабаровского края, председателем комиссии Правительства Хабаровского края по стратегическому развитию, отбору государственных программ и проектов 13.12.2018).

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, ООП ООО, ООО СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, Программой воспитания, программой профессионального развития педагога (ИППР), классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности и планом работы социально-психологической службы.

1.3. Цель и задачи программы наставничества, срок реализации.

Целью программы наставничества по форме «учитель-учитель» является успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста (или повышение профессионального потенциала молодого специалиста, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне и т.п.).

Задачи:

1. Адаптировать молодых, вновь прибывших специалистов и педагогов с перерывом в работе для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.

4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через сформированный отчёт в системе Дневник.ру.

5. Оценить результаты реализации программы наставничества «учитель-учитель» и ее эффективность.

Срок реализации программы.

I этап. Запуск программы - 02.09.2024 года.

II этап. Практическая реализация программы – сентябрь 2024 года – август 2027 года.

III этап. Завершение программы – август 2027 года.

1.4. Применяемые формы наставничества и технологии

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), или сотрудника с перерывом в педагогической деятельности с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Элементы технологий, которые будут применяться в ходе реализации данной программы: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное тьюторство, медиация, проектная технология.

Наставники закрепляются приказом директора школы за наставляемыми.

1.5. Ожидаемые результаты Программы

- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;

- Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- Учителя-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.

1.6. Показатели эффективности внедрения Программы

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- Нормализация уровня тревожности;
- Оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- Повышение уровня самооценки наставляемого;

- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

1.7. Условия запуска Программы:

- Нормативно-правовое оформление наставнической программы;
- Информирование коллектива о подготовке программы;
- Формирование команды, назначение куратора, для реализации программы;
- Определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;
- Разработка дорожной карты реализации наставничества, определение необходимых ресурсов, внутренних и внешних.

1.8. Система стимулирования участников наставничества:

- А) Публичная похвала, награждение грамотами, благодарственными письмами;
- Б) Направление на курсы повышения квалификации;
- В) Благодарность в приказе;
- Г) Привлечение педагога к работе в творческой группе;
- Д) Направление на семинары и конференции;
- Е) Выдвижение на конкурсы;
- Ж) Помощь в обобщении опыта и подготовке собственных пособий или публикаций в печати;
- З) Материальное стимулирование.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Основные участники программы и их функции

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие учителя сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены кафедры начального образования и другие члены педагогического коллектива школы.

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.

2.2. 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 молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

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

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

- администрация организации - участников;

- наставники - участники программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

2.3. Этапы процесса наставнического взаимодействия:

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным специалистом.

2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с педагогом-наставником. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения)

3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого.

Форма	Описание
Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке.
Опосредованное	Осуществление только формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму.
Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого.
Групповое	Наставничество распространяется на группу наставляемых.
Коллективно-индивидуальное	Наставничество над наставляемым осуществляет группа, коллектив.

4. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого.

5. Оценка промежуточных итогов: может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

6. Проверка уровня профессиональной компетентности наставляемого.

7. Награждение и поощрение наставников стимулирующими баллами, грамотами, благодарственными письмами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признание лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

2.4. Организация хода наставнического взаимодействия.

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре/группе включает:

- Встречу-знакомство;
- Пробную рабочую встречу;
- Встречу-планирование;
- Комплекс последовательных встреч;
- Итоговую встречу.

Первая встреча-знакомство

Участники: куратор, наставник, наставляемый.

Роль куратора: организация, наблюдение, представление участников.

Представление наставника. Используя уже отрефлексированную информацию о себе и своих сильных/слабых сторонах, наставник рассказывает наставляемому о себе. (Кто я, чем занимаюсь? Почему я хочу быть наставником? Мой опыт. Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым? Что мне важно увидеть в наставляемом?).

Представление наставляемого. Наставляемый не обязан “понравиться” наставнику, его задача – рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять куратору и наставнику в каком направлении необходимо вести работу в будущем.

Обязательные пункты: Кто я, чем занимаюсь? Почему мне хочется принять участие в программе? Над какими вопросами/проблемами я хотел бы поработать? Что мне важно увидеть в наставнике?

Взаимный интерес. Куратор наблюдает за общением наставника и наставляемого, определяет, насколько два конкретных человека готовы работать друг с другом, есть ли у них точки пересечения (включая темперамент, схожие сферы деятельности, интересы и т.д.). Необходимо, чтобы в той или иной форме участники проговорили, что они готовы работать друг с другом.

Описание правил взаимодействия. Куратор представляет участникам манифест и кодекс наставника, описывает сроки программы (если известны заранее), важность ответственного и вовлеченного в процесс общения, основанного на доверии. Отдельно проговариваются темы: конфиденциальности взаимодействия (и исключений), необходимости честной и открытой коммуникации, личных границ взаимодействия – обмена контактами.

Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.

Пробная рабочая встреча:

Участники: куратор, наставник, наставляемый.

Роль куратора: после встречи зафиксировать ее результаты, при необходимости подтолкнуть к развитию отношений.

Решение конкретной задачи. Наставник, исходя из первой встречи, предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы. Это может быть беседа, ролевая игра, дискуссия, педагогическая игра,

совместное решение прикладной задачи/теста. Совместное посещение мероприятия, работу над проектом, просмотр фильма и т.д. для первой встречи лучше не использовать.

Рефлексия. По окончании встречи, наставник и наставляемый представляют краткие результаты куратору (возможно заполнение дневника). Эти результаты и ответы помогут обоим участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат является комфортным, отрефлексировать свои отношения.

Рекомендуемые пункты: **что** получилось? Что понравилось? Благодаря чему стало возможно достичь результата? Что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат/успех, готовы к созданию долгосрочного плана.

Планирование основного процесса работы

Участники - наставник, наставляемый, куратор.

Роль куратора: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

Желания и ресурсы. Вместе с куратором пара/группа обсуждают и по итогу формулируют цели на ближайший период работы (минимум месяц). Куратор может предложить участникам программы нижеследующую структуру, которая облегчит процесс перевода “мечты”, наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены.

Результаты встречи-планирования: определены ключевые договоренности между участниками наставнической программы, поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч.

Совместная работа наставника и наставляемого.

Участники: наставник, наставляемый (куратор – при необходимости)

Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

Куратор может представить наставнику универсальную структуру встреч. Следует учитывать, что встречи могут проходить в образовательной организации, могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, а могут как практическая работа над проектом. В этом случае наставник самостоятельно формирует структуру и план действий, но, тем не менее, обращается к общей модели: рефлексия + работа + рефлексия. Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях не регламентируется (результаты в любом случае фиксируются). Первые 10 минут встречи посвящены

обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Наставляемому будет проще раскрыться и настроиться на работу, если он будет говорить о чем-то понятном и знакомом, а наставник поймет, в каком настроении его наставляемый и чему в этот раз можно будет посвятить работу.

Остальное время посвящено непосредственной работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность. Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлекссию, необходимо резюмировать встречу. Наставляемый и наставник могут ответить на следующие вопросы (и при желании занесли их в дневник): приблизились ли мы сегодня к цели? Что сегодня получилось хорошо? Что стоит изменить в следующий раз? Как я сейчас себя чувствую? Что нужно сделать к следующей встрече?

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота – два раза в неделю, если речь идет о формах “учитель-учитель”, “ученик-ученик”. Для остальных форм, связанных с необходимостью согласовать график встреч с рабочим расписанием наставника, время и сроки устанавливаются по соглашению сторон и при информировании куратора.

Итоговая встреча

Участники: наставник, наставляемый, куратор.

Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команда), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или его завершении. Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по реализации поставленных целей, совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов. Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие:

- Что самого ценного было в вашем взаимодействии?
- Каких результатов вы достигли?
- Чему вы научились друг у друга?
- Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели – Как вы изменились?
- Что вы поняли про себя в процессе общения?
- Чем запомнилось взаимодействие?
- Есть ли необходимость продолжать работу вместе?
- Хотели бы вы стать наставником/продолжить работу в роли наставника?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками в свободной или типовой форме анкеты и поздравляет с завершением первого цикла программы.

3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом куратор.

Оценка происходит в рамках текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль: 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме на заседании ШМО учителей, как один из рассматриваемых вопросов, или на совещании педагогов:

Отчётная форма по итогам полугодия

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие).
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам четверти/полугодия.
- 3) Общие сведения по итогам четверти/полугодия.
- 4) Информация о неуспевающих обучающихся.
- 5) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися.
- 6) Пропуски уроков.
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам.
- 8) Методические разработки, печатные работы.
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях.

Итоговый контроль: на педагогическом совете по теме наставничества на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации Программы:

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

№	Деятельность педагога по реализации задач индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.		
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров,		

	курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.		
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.		
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.		
5	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.		

3.2. 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)
1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	2	
2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	0	
2.2 Количество наставников из числа педагогов	2	
3. Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»:		
3.1. Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	0	
3.2. Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития	0	

образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
3.3. Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	0	
3.4. Количество педагогов, сменивших статус наставляемого на статус наставника	0	
4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества		
4.1. Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	0	
4.2. Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	0	
4.3. Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном/всероссийском уровне.	0	

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2027 г.

Цель: создание условий для профессионального педагогического становления молодых специалистов.

Задачи: организация работы по формированию у молодых специалистов конструктивно-содержательных и конструктивно-операционных умений; обеспечение качества проведения учебных занятий на основе формирования и развития познавательных интересов и самостоятельности учащихся, использования в педагогическом процессе продуктивных методов и приемов новых технологий

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.

Перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы. Сформировать базы наставников и наставляемых в соответствии с формуляром-образцом (привлечь классных руководителей, педагогов- психологов)	Куратор программы Команда программы
2	Организация	Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков. Привлечь менторов, коучей для обучения наставников. Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника.	Куратор программы Команда программы социальный педагог, педагог-психолог
3	Мотивация	Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	Куратор программы Педагог-психолог
4	Координация	В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля	Куратор программы Команда программы

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №19
г. Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края
Программа наставничества по форме «учитель-учитель»

		за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.	
5	Анализ и контроль	<p>Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы.</p> <p>Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы.</p> <p>Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.</p> <p>Организовать поощрение наставников.</p> <p>Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых.</p> <p>Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров</p>	<p>Куратор</p> <p>Команда программы</p> <p>Педагог-психолог</p>

Циклограмма работы с молодым педагогом:

Тема	Дата, время, место и форма проведения	Содержание	Слушатели	Ответственный
Первый год работы				
Изучение нормативных документов Министерства образования и науки РФ к началу нового учебного года		<p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения образования. 2. Должностные обязанности учителя. 3. Учебный план, программы, стандарты образовательных областей. 4. Знакомство молодого педагога с требованиями по ведению и проверке классных журналов, тетрадей учащихся, дневников. 5. Подведение итогов. Выработка рекомендаций. 		

		<p>Практикум</p> <p>Проектирование учебного процесса. Разработка календарно-тематических и поурочных планов.</p>		
<p>Особенности организации воспитательной работы</p>		<p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. Функции классного руководителя. 3. Особенности личности и воспитания школьников. 4. Программа воспитания как содержание деятельности педагога. 5. Планирование воспитательной работы. 6. Организация работы с коллективом (группой) и индивидуальностью. 7. Классный час как урок взаимопонимания. 8. Подведение итогов. Выработка рекомендаций. <p>Практикум</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Просмотр воспитательного мероприятия. <p>Практикум по моделированию воспитательной системы класса.</p>		
<p>Формирование и совершенствование проектировочно - целевых умений</p>		<p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методика осуществления целеполагания. 2. Проектирование структуры уроков различных типов. 3. Проектирование оптимальности использования методов обучения. 4. Определение наиболее рациональных видов деятельности учащихся. 5. Методика отбора содержания изучаемого материала для достижения образовательных, воспитательных и 		

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №19
г. Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края
Программа наставничества по форме «учитель-учитель»

		<p>развивающих целей урока.</p> <p>6. Подведение итогов. Выработка рекомендаций.</p> <p>Практикум</p> <p>1. Разработка технологической карты урока.</p> <p>2. Просмотр уроков по теме занятия.</p> <p>3. Практикум по постановке задач урока.</p>		
Педагогические умения учителя и пути их дальнейшего развития		<p>Вопросы для обсуждения:</p> <p>1. Анализ работы школы молодого педагога. Анкетирование молодых учителей.</p> <p>2. Творческий отчет учителей по темам самообразования.</p> <p>3. Обзор новинок методической литературы.</p>		
Второй год работы				
Изучение нормативных документов Министерства образования и науки РФ к началу нового учебного года		<p>Вопросы для обсуждения:</p> <p>1. Изучение нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения образования.</p> <p>2. Должностные обязанности учителя.</p> <p>3. Учебный план, программы, стандарты образовательных областей.</p> <p>4. Знакомство молодого педагога с требованиями по ведению и проверке классных журналов, тетрадей учащихся, дневников.</p> <p>5. Подведение итогов. Выработка рекомендаций.</p> <p>Практикум Проектирование учебного процесса. Разработка календарно-тематических и поурочных планов</p>		
Современный урок как необходимый фактор качества образования		<p>Вопросы для обсуждения:</p> <p>1. Многообразие структуры урока.</p> <p>2. Требования к уроку:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дидактические, - психологические, - стиль урока. 		

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №19
г. Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края
Программа наставничества по форме «учитель-учитель»

		<p>3. Этапы планирования урока и подготовки к нему учителя. 4. Анализ и самоанализ урока. 5. Подведение итогов. Выработка рекомендаций.</p> <p>Практикум 1. Просмотр и анализ уроков по теме занятия. 2. Составление плана-конспекта урока формирования умений и навыков</p>		
Активизация деятельности учащихся путем использования нетрадиционных приемов и методов		<p>Вопросы для обсуждения: 1. Формы организации познавательной деятельности учащихся. 2. Нетрадиционный урок как одно из средств активизации познавательной деятельности учащихся. 3. Классификация уроков на нетрадиционной основе. Методика их подготовки и проведения. 4. Начало урока: методы и приемы актуализации знаний учащихся. 5. Нетрадиционные методы и приемы активизации деятельности учащихся на уроке. 6. Подведение итогов. Выработка рекомендаций (анкетирование).</p> <p>Практикум 1. Просмотр уроков по теме занятия. 2. Практикум по составлению нетрадиционных уроков.</p>		
Третий год работы				
Организация комплекса встреч наставника с наставляемым.		Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого.		

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №19
г. Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края
Программа наставничества по форме «учитель-учитель»

Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.		Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки		
Отчеты по итогам наставнической программы.		Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.		
Мотивация и поощрение.		Приказ о поощрении участников программы наставничества. Формирование благодарственных писем участникам. Размещение информации на сайте школы.		

Циклограмма методической работы с вновь пришедшим молодым педагогом:

1 этап работы

Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата	Ответственный
Знакомство с молодым учителем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение “Закона об образовании”, документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ. Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого учителя. Заполнение информационной карточки листа карьеры молодого учителя		
Посвящение в учителя	Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя		
Современный урок. Требования к	Семинар-практикум, на котором рассматриваются типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания.		

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №19
г. Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края
Программа наставничества по форме «учитель-учитель»

организации.			
Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля	Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. Критерии и показатели качества обучения. Нормы оценивания учебной деятельности. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Организация мониторинговых исследований: при обсуждении данной темы молодым учителям предлагаются образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, предлагаются способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, предлагается бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников		
Эмоциональная устойчивость молодого учителя. Функция общения на уроке.	Дискуссия на тему: “Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё”. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). Проблемы, с которыми сталкиваются педагоги (по личным отчетам учителей). Ознакомление с работами психологов: Л. Выгодского, В. Давыдова, Л. Занкова, П. Гальпери		
Самообразование учителя – лучшее обучение.	Выбор методической темы. Молодым учителям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год		
Бенефис молодого учителя.	Организуется проведение творческого отчётного вечера-концерта, на котором молодые учителя представляют себя не только как молодых педагогов, но и как увлечённых, инициативных молодых людей со своими интересами, талантами. Творческий отчет учителя-наставника.		
2 этап работы			
Изучение нормативно-правовой базы.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.		
Классное руководство.	Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование		

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №19
г. Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края
Программа наставничества по форме «учитель-учитель»

Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся	целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). Проводится ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. Предлагается структура плана воспитательной работы классного руководителя. Изучаются основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. Дается опора для составления психолого-педагогической характеристики класса, учащегося. Классный час как урок взаимопонимания.		
Основы целеполагания урока. Самоанализ урок	Методика целеполагания. Трехдиагональная дидактическая цель. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценки урока. Самоанализ по качеству цели и задач урока. Памятка для проведения самоанализа урока. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока.		
Анализ урока	Трехдиагональная дидактическая цель. Основы анализа урока. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации		
Методическая выставка достижений молодого учителя.	Уровень профессионализма молодого учителя (заполнение карты учительских достоинств), систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности.		
3 этап работы			
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Изучаются документы: проводится анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.		
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого		
Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий.	Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.		
Внеклассная работа по	Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Система работы		

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №19
г. Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края
Программа наставничества по форме «учитель-учитель»

предмету. Научно-исследовательская деятельность. Методика работы с одарёнными детьми.	с одаренными детьми. Определение “одарённые дети”, “высоко мотивированные дети”. Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.		
Профильное обучение. Профорientация.	Концепция предпрофильной подготовки, профильного обучения. Модель выпускника школы. Социальный заказ общества.		
Успешность педагогической деятельности. “Наказ бывшего стажёра”.	Круглый стол в рамках заседания ШМО “Учиться самому, чтобы успешнее учить других”. Портфолио молодого учителя. Анализ карьерных перспектив молодого учителя. Чему наставник научился у молодого учителя?		