

Принято  
на педагогическом совете  
протокол № 9  
«30» августа 2022 г.

Утверждаю  
Директор МБОУ «СОШ № 24»  
*И.Ю. Тереханова*  
Приказ № 78/4-ОД  
«14» сентября 2022 г.



## Программа наставничества

## Паспорт программы

|   |  |
|---|--|
| Название  | Программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №24» города Сарапула   |
| Решение об утверждении Программы наставничества | Приказ «Об утверждении Программы наставничества МБОУ «СОШ № 24» от 14.09.2022 № 78/4-ОД  |
| Нормативно-правовая база                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).</li> <li>- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.</li> <li>- Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года.(протокол № 16).</li> <li>- Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550.</li> <li>- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</li> <li>- Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республике».</li> <li>- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике».</li> <li>- Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года № 8).</li> </ul> |
| 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                   | <p>Обеспечить успешное закрепление в школе молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых);</p> <p>Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.</p> <p>Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях школы.</p> <p>Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт.</p> <p>Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.</p>  |
| Основная идея            | Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.   |
| Ожидаемые результаты     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива;</li> <li>- формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;</li> <li>- формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;</li> <li>- реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;</li> <li>- рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.</li> </ul> |
| Основные исполнители     | Администрация школы, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители школьных 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   |

## ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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 психозоциальная 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 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 молодого педагога к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников ПН;
- 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** — 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, 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, 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, руководителем методического объединения.

#### **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 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 проведенных 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 | Срок 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  |
| Организационный  | Сентябрь - октябрь | Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемыми | Составление индивидуального плана развития под руководством наставника ( <i>Приложение «Типовой план наставничества»</i> ), сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом, разработка памяток наставнику и молодому специалисту  |
| Практический     | Октябрь - май      | Реализация основных положений ПН   | Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности и внеклассных мероприятий в наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями-стажистами для молодых специалистов; проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности. |
| Обобщающий       | 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 уроков); 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 НМР.

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.

### Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

| Показатель   | На дату начала действия программы | На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых) |
|--|-----------------------------------|--|
| <b>Наличие мотивированных запросов от педагогов и классных руководителей школы на работу в ПН</b>  |                                   |  |
| Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»   |                                   |  |
| Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого   |                                   |  |
| <b>Формирование сообщества наставников в школе</b>   |                                   |  |
| Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству   |                                   |  |
| Количество наставников из числа педагогов  |                                   |  |
| Количество наставников из числа выпускников программы  |                                   |  |
| <b>Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»</b>  |                                   |  |
| Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию   |                                   |  |
| Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития школы и проектами инновационной деятельности |                                   |  |
| Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства   |                                   |  |
| Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника   |                                   |  |
| <b>Вклад школы в развитие региональной практики наставничества</b>   |                                   |  |
| Количество педагогических работников, принявших участие в научно- практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях                           |                                   |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| Количество проведенных школой 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   |
|--|--------------------------------|---------|
| <b>Урочная деятельность</b>            |                                |         |
| Общая успеваемость за четверть, год    | 100%                           | 2       |
|  | Менее 100%                     | 0       |
|  | Имеется положительная динамика | 1       |
| Качество успеваемости за четверть, год | 75 — 100% - оптимальное        | 3       |
|  | 50 — 74% - допустимое          | 2       |
|  | Менее 50% - недопустимое       | 0       |
|  | Имеется положительная динамика | 1       |
|  |                                | Уровень |

|   |  |                                |               |                     |             |               |
|---|--|--------------------------------|---------------|---------------------|-------------|---------------|
| Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)  | Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету  | Школа                          | Муниципальный | Региональный        | Федеральный | Международный |
| Количество участников   | 5 и более  | 2                              | 4             | 5                   | 6           |               |
|   | 2 - 4  | 1                              | 3             | 4                   | 5           |               |
|   | 0 - 1  | 1                              | 1             | 2                   | 4           |               |
| Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)  | 50% и более  | 2                              | 3             | 5                   | 6           |               |
|   | 20 — 49 %  | 1                              | 2             | 4                   | 5           |               |
|   | 1 — 19%  | 0                              | 1             | 3                   | 4           |               |
| <b>Внеурочная деятельность</b>  |  |                                |               |                     |             |               |
| 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           |               |
| <b>Научно-методическая, инновационная деятельность</b>  |  |                                |               |                     |             |               |
| Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах   | 1 и более мероприятий в год в очном формате<br>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<br>мере<br>2 балла | Частично<br>1 балл | Не<br>проявляется<br>0 баллов |
|---|--|-----------------------------|--------------------|-------------------------------|
| Оценка ПН<br>в школе  | Соответствие наставнической<br>деятельности цели и задачам, по<br>которым она осуществляется   |                             |                    |                               |
|   | Оценка соответствия<br>организации наставнической<br>деятельности принципам,<br>заложенным в ПН  |                             |                    |                               |
|   | Соответствие наставнической<br>деятельности современным<br>подходам и технологиям  |                             |                    |                               |
|   | Наличие комфортного<br>психологического климата в<br>школе   |                             |                    |                               |
|   | Логичность деятельности<br>наставника, понимание им<br>ситуации наставляемого и<br>правильность выбора основного<br>направления взаимодействия             |                             |                    |                               |
| Определение<br>эффективности<br>участников<br>наставнической<br>деятельности<br>в школе | Степень удовлетворенности<br>всех участников наставнической<br>деятельности  |                             |                    |                               |
|   | Уровень удовлетворенности<br>партнеров от взаимодействия в<br>наставнической деятельности  |                             |                    |                               |
| Изменения<br>в деятельности<br>наставляемого  | Активность и<br>заинтересованность<br>наставляемого в участии в<br>мероприятиях, связанных с<br>наставнической деятельностью                               |                             |                    |                               |
|   | Степень применения<br>наставляемыми полученных от<br>наставника знаний, умений и<br>опыта в профессиональных<br>ситуациях, активная<br>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 лица; - 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 2022 – 2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

| <i>Сроки</i>   | <i>Содержание работы</i>  | <i>Ответственные</i>                                |
|----------------|---|---|
| В течение года | 1. Осуществление ряда мероприятий по переходу на профессиональный стандарт<br><br>2. Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам   | Участники группы, координатор по профориентации     |
| Август         | - Закрепление наставников (кураторов) за молодыми специалистами<br>- Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности»   | Зам. директора по НМР, координатор направления      |
| Сентябрь       | - Консультация «Планирование образовательной деятельности»  | Зам. директора по НМР, учителя                      |
| Октябрь        | - Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций<br>- Собрание по итогам проведения ВПР: «Формирование навыков смыслового чтения: успехи и проблемы» | Зам. директора по НМР, руководителя ШМО             |
| Ноябрь         | - Разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей учащихся, с которыми работает молодой учитель.   | Педагог-психолог                                    |
| Декабрь        | «Пути и средства развития познавательной активности учащихся» (тренинг);  | Педагоги-наставники                                 |
| Январь         | - Консультирование педагогов по подготовке ими обучающихся к научно-практической конференции (НПК)<br>- Анализ промежуточных результатов программы наставничества   | Зам. директора по НМР, руководители ШМО, наставники |
| Февраль        | - Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии (лекция);<br>- Выбор оптимальных форм организации учебной деятельности обучаемых» (практикум).   | Зам. директора по НМР                               |
| Март           | - Межпредметный подход в урочной и внеурочной деятельности (лекция)   | Зам. директора по НМР                               |
| Апрель         | Подготовка самоанализа педагогической деятельности: консультация по заполнению мониторинга педагогической деятельности.   | Зам. директора по НМР, руководители ШМО, наставники |

|      |   |   |
|------|---|---|
| Май  | Подведение итогов программы наставничества за 2022-2023 гг.   | Зам. директора по НМР, руководители ШМО, наставники |
| Июнь | - Планирование работы наставников на 2023-2024 учебный год<br>- Круглый стол «Личные достижения молодого учителя» | Зам. директора по НМР, наставники                   |

*Приложение «Типовой план наставничества»*

УТВЕРЖДАЮ  
директор МБОУ «СОШ № 24»  
И.Ю.Тереханова  
Приказ № \_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2022г.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «учитель-учитель».

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

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

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 <sup>1</sup>   | Фактический результат <sup>2</sup> | Оценка наставника |
|--|--|------|--|------------------------------------|-------------------|
| <b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b> |  |      |  |                                    |                   |
| 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.   | Другое...  |      |  |                                    |                   |
| <b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>3</sup></b>                           |  |      |  |                                    |                   |
| 2.1.   | Познакомиться со школой, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.   |      | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы школы в области ..., изучена Программа развития школы |                                    |                   |
| 2.2.   | Изучить помещения школы (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, физкультурный зал, библиотека, столовая и |      | Хорошая ориентация в здании школы, знание аварийных выходов, ...   |                                    |                   |

<sup>1</sup> В описании планируемого результата можно сослаться 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/Педаговете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов



|   |  |  |  |   |  |
|---|--|--|--|---|--|
|   | пр.  |  |  |   |  |
| 2.3.  | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство школы, педагогические работники; педагог-психолог, секретарь, ЗД по АХР 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.  | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей   |  |  | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей  |  |
| 2.6.  | Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса  |  |  | Организован результативный учебный процесс по дисциплине ...  |  |
| 2.7.  | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности   |  |  | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...                             |  |
| 2.8.  | Другое ...   |  |  |   |  |
| <b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника<sup>3</sup></b> |  |  |  |   |  |
| 3.1.  | Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся (указать возрастную группу) <sup>5</sup>  |  |  | Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям      |  |
| 3.2.  | Освоить эффективные подходы к планированию   |  |  | Освоены такие эффективные   |  |

<sup>3</sup> Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

<sup>5</sup> 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 фестивалы проектов, тематические экскурсии, КВН ...                                      |  |
| 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, регулирующие деятельность педагога   |  |  | Изучено содержание....., Положение....., ...   |  |
| 3.6. | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методические рекомендации по ... и пр.)                               |  |  | Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине ...  |  |
| 3.7. | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности школы   |  |  | Изучены проекты школы по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога  |  |
| 3.8. | Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в школе   |  |  | 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 лице выбранных 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 и регулирования        |  | возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики |  |
| 3.12   | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения 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, в том числе, ....             |  |
| 3.15.  | <i>Другое...</i>  |  |  |  |
| <b>Раздел 4. Методическая помощь педагогическому работнику</b> |   |  |  |  |
| 4.1.   | Включение межпредметного 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 самооанализа, накопление материала для портфолио).<br>4.8. Другое ... | работа педагогов |  |  |
|---|------------------|--|--|

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
 « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_  
 « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.