

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №5»

СОГЛАСОВАНО  
педагогическим советом  
МАОУ СОШ №5  
Протокол № 1  
«31» августа 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ СОШ № 5  
И.Г. Попова  
Приказ № 101/44-01  
«01» сентября 2023 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

«учитель – учитель»

2023/2024 учебный год

Составитель: Сметанина Л.В.,  
заместитель директора по УВР

городской округ  
Сухой Лог  
2023



## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Учитель – учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 и профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 года «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; распоряжением 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 программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» и в целях реализации национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография».

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

Составленная программа наставничества тесно связана с действующими документами школы: ООП (НОО, ООО, СОО), АООП для детей ЗПР, детей с УО (интеллектуальными нарушениями), рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности, планом работы «Школа молодого педагога».

### 1.1. Актуальность разработки программы наставничества.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в 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 переходом на новые ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, 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 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 прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого 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 наш коллектив ежегодно пополняется молодыми и вновь прибывшими специалистами.

## **1.2. Инновационный характер программы наставничества**

Каждый учитель обладает определенным уровнем человеческого капитала (это его знания, педагогические умения, уровень профессионализма). Примечательно, что разброс профессионализма внутри одной школы обычно больше, чем разброс профессионализма между двумя разными школами.

В то же время каждая организация обладает некоторым социальным капиталом. Это наличие профессиональных связей между людьми и основанный на доверии обмен опытом.

Если у школы высокий социальный капитал, учителя имеют доступ к человеческому капиталу друг друга. Таким образом, между учителями существуют постоянные профессиональные связи, они учатся друг у друга быстрее и эффективнее, заимствуя успешные практики друг друга.

Задача школы (если она ставит перед собой задачу дать качественное образование каждому) – максимально выровнять (поднять) уровень профессионализма учителей. Но эта задача не решается путем тотального внешнего повышения квалификации. Ошибочно считать, что хорошими учителями становятся, читая хорошие книги и слушая правильные лекции. Работа учителя – практическая, и для того, чтобы изменить свою педагогическую практику, важно наблюдать за тем, что делают другие, и постоянно следить, что происходит с детьми на своих уроках. Равный доступ к качественному образованию становится возможным тогда, когда учителя имеют доступ к профессиональным находкам и решениям друг друга. При этом цель школы – создать возможности для такого профессионального взаимодействия.

*Кураторская методика* – реальный способ повысить социальный капитал школы. Существуют десятки способов организовать профессиональный обмен между учителями и тем самым повысить социальный капитал школы и человеческий капитал отдельных учителей. Но практика показывает, что если выстраивать взаимодействия директивно и тотально, возникает огромное сопротивление коллектива и имитация.

Кураторская методика позволяет относительно легко преодолеть сопротивление коллектива к изменениям и быстро начать реальные улучшения в школе.

Она основана на том, что среди учителей выбираются обучающиеся пары педагогов. Они наблюдают за уроками друг друга, однако не по привычной модели «обо всем и ни о чем». На каждое посещение у пары есть конкретное задание и один конкретный аспект для наблюдения. Так, педагоги обсуждают не субъективные ощущения, а реальные показатели (например, время для размышления учеников, равный доступ и др.). Ключевая особенность в том, что учитель наблюдает не за уроком в целом, а только за одним аспектом (по заданию куратора), остальные нюансы урока не обсуждаются, что бы ни происходило.

Зачем это нужно? Работа учителя полна мелких нюансов. Если говорить сразу обо всех проблемах, то практически невозможно улучшить все и сразу. Каждый навык (будь то



умение держать дисциплину, задавать сложные вопросы, видеть весь класс) должен выстраиваться и закрепляться отдельно. Так шаг за шагом (медленно, но без остановок) можно прийти к значительному росту профессионализма каждого педагога.

Для каждой пары назначается куратор — человек, который подбирает задания, следит за прогрессом и организует общее обсуждение уроков. Куратор НЕ ходит на уроки учителей, а организует конструктивный диалог между ними, обеспечивает их психологическую безопасность. Когда два человека наблюдают за практикой друг друга и указывают на недостатки, это может восприниматься как личное оскорбление. Третий человек призван возвращать диалог в конструктивное русло и снимать угрозу.

Как строится процесс? Учителя ходят друг к другу на уроки с листом для наблюдения. Затем после взаимного наблюдения должно пройти не более 48 часов, когда организуется общая встреча куратора и педагогов. Эти три человека обсуждают данные, которые были собраны при наблюдении. Куратор помогает учителям спланировать улучшения, которые позволили бы избежать ошибок, если они были на уроке.

После того, как группа обсудила какой-то аспект практики, куратор дает задание повторно понаблюдать за этим же аспектом (чтобы закрепить прогресс) или переходит к новому заданию. Рекомендуемое количество наблюдений за каждым аспектом практики — не менее 2-3 раз, и периодические повторные наблюдения через некоторое время.

### **1.3. Цель и задачи программы наставничества.**

Программа наставничества направлена **на достижение следующей цели:** *успешная самореализация и закрепление в профессии молодых/начинающих педагогических работников, повышение их профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.*

#### **Задачи программы наставничества:**

- Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательном учреждении.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через кураторскую методику, беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализ, качества образовательных результатов (по электронному журналу), анализа диагностики уровня развития профессиональных компетенций, наставляемых и анализа динамики удовлетворённости образовательным процессом обучающихся и их родителей (законных представителей).
- Оценить результаты программы и ее эффективность.

### **1.4. Сроки реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что планы ШМО, в которых назначаются наставники для молодых и вновь прибывших специалистов, составляются на год, через год может поменяться кадровый состав школы, а также это оптимальный срок для определения динамики, выявления проблем и их устранения.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 31.08.2024 года.

### **1.5. Применяемые формы наставничества и технологии.**

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель».



Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

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

*Традиционный формат наставничества – «педагоги-стажисты – молодые педагоги»*

Наставник – педагог с опытом

Наставляемый – молодой педагог

В чем суть формата: наставник помогает молодому педагогу выстроить профессиональный маршрут, подсказывает, как решать рабочие задачи. Также наставник берет на себя ответственность за качество педагогического процесса в группе наставляемого, координирует его педагогическую деятельность. Он вовремя реагирует на изменения в педагогическом процессе, грамотно распределяет силы, чтобы трудности не испугали молодого педагога.

Профессиональная помощь опытного педагога дает возможность молодому педагогу избежать многих ошибок в работе с детьми, родителями, документами. Молодой педагог в короткие сроки развивает необходимые для педагогической деятельности навыки и умения.

Ожидаемый результат: наставник поможет сформировать индивидуальную систему педагогической деятельности конкретного педагога, которая будет отличать его от коллег и позволит стать конкурентоспособным в профессиональной среде. Работа в паре научит молодого педагога анализировать свои педагогические действия, сформирует у него эмоционально-ценностное отношение к профессии на личном примере наставника.

*Современный формат наставничества – «педагоги с высоким уровнем ИКТ-компетентности – педагоги с трудностями в этой области»*

Наставник – чаще всего молодой педагог, который владеет ИКТ-технологиями

Наставляемый – педагог старшего поколения, который испытывает трудности в освоении компьютерной грамотности.

В чем суть формата: наставник помогает наставляемому освоить компьютер, учит его работать на интерактивной доске, с мультимедийной установкой, искать нужную информацию на профессиональных сайтах, создавать образовательные продукты с использованием ИКТ и электронных ресурсов. В результате молодой педагог получает возможность реализовать себя, повысить свою самооценку. Опытный педагог учится организовывать образовательный процесс с помощью ИКТ и наполнять его новым содержанием.

Преимущество формата – взаимобмен знаниями и опытом между наставниками и наставляемыми. Опытные педагоги несильны в ИКТ, но владеют методикой и знают возрастные особенности детей. Молодые педагоги внедряют современные цифровые технологии, но забывают о принципе педагогики «Не навреди!». Опытные педагоги помогают молодым коллегам выработать стратегию, чтобы вместе грамотно использовать ИКТ в образовательном процессе.

Ожидаемый результат: педагогический коллектив освоит ИКТ-технологии и начнет применять их в образовательном процессе не от случая к случаю, а постоянно. Все педагоги будут в равной степени и на высоком уровне использовать их в работе с учащимися и родителями.

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



– *«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»*, конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– *«опытный предметник – неопытный предметник»*, опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1. Основные участники программы и их функции

База наставляемых и наставников в 2023-2024 учебного году определена Приказом директора МАОУ СОШ №5.

– Наставляемый, воспитатели ГДО Аржанникова Е.С., Казанцева А.И., Шамбер А.Р. (молодые педагоги), наставник Красноперова Т.П., воспитатель.

– Наставляемый учитель начальных классов Иванова Ю.А. (молодой педагог), наставник Черепанов А.В., учитель начальных классов.

– Наставляемый учитель начальных классов Койнова Е.Н. (вновь прибывший педагог), наставник Кузнецова М.И., учитель начальных классов.

– Наставляемый учитель изобразительной деятельности Неустроева А.А. (молодой педагог), наставник Костицина И.А., учитель иностранного языка, руководитель ШМО гуманитарного цикла.

– Наставляемый тьютер Романюк А.М. (вновь прибывший педагог), наставник Сметанина Л.В., учитель-дефектолог.

– Наставляемый учитель физической культуры Любякина Т.А. (молодой педагог), наставник Осинцева Е.С., учитель физической культуры.

– Наставляемый учитель истории Панова Н.С. (молодой педагог), наставник Никулина Н.Н., учитель обществознания.

– Наставляемый учитель физики Шишкина Е.В. (вновь пришедший педагог), наставник Жигалко К.Е., учитель математики, руководитель ШМО естественно-математического цикла.

Куратор реализации программы наставничества Сметанина Л.В., заместитель директора по УВР.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции:

– *Наставник-консультант*, создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

– *Наставник-предметник*, опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Для создания персонализированных программ профессионального становления можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1 и 2).

### 2.2. Механизм управления программой

**Основное взаимодействие между участниками – кураторская методика:  
«опытный педагог – молодой специалист» + куратор.**



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/ вновь прибывшим специалистом *персонализированную программу профессионального становления* последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого/ вновь прибывшего специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого/ вновь прибывшего 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 проведение молодым/ вновь прибывшим специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий в рамках кураторской методики;
- разрабатывать совместно с молодым/ вновь прибывшим специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому/ вновь прибывшему специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, совместно с куратором выявлять и оказывать помощь в устранении ошибок;
- личным примером развивать положительные качества молодого/ вновь прибывшего 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/ вновь прибывшего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически участвовать в совместных обсуждениях с заместителем директора (куратором) результатов выполнения заданий кураторской методики и динамики процесса адаптации молодого/ вновь прибывшего специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого/ вновь прибывшего специалиста с предложениями по его дальнейшему развитию.



### **Требования к молодому/ вновь прибывшему 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 участвовать в совместных обсуждениях с наставником и заместителем директора (куратором) результатов выполнения заданий кураторской методики и динамики адаптации и своего профессионального развития.

### **Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:**

- администрация школы (директор, заместители директора по УВР);
- куратор программы наставничества, определенный приказом ОУ;
- наставники, определённые приказом ОУ;
- педагог-психолог.

## **3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

### **3.1. Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет директор ОУ и заместители директора по УВР:

- научно-методическую работу
- учебный процесс в целом

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

**Текущий контроль** будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 3), на заседании ШМО, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

**Итоговый контроль** будет происходить на итоговом заседании ШМО и на методическом совете, специально посвященный теме наставничества, на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых (Приложение 4).

### **3.2. Перечень показателей для оценки реализации программы наставничества.**

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<i>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательного учреждения на работу наставников</i>		
Количество педагогов, под в наставляемых парах в качестве наставляемого	10	
<i>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательного учреждения</i>		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	0	



Количество наставников из числа педагогов		
<i>Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»</i>		
Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	0	
Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами	0	
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	0	
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	0	
<i>Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i>		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	0	
Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	0	
Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне	0	

#### 4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

##### **Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых/вновь прибывших 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 коллективе МАОУ СОШ №5;
- 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/вновь прибывшего специалиста.



## Дорожная карта внедрения модели наставничества

### «Учитель – учитель»

№	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория участников	Ответственные	Ожидаемый результат
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Август - сентябрь	Учителя	Сметанина Л.В., заместитель директора по УВР	Изучение распоряжения Министерства просвещения РФ № АЗ-1128/08 и профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 года; Изучение распоряжения Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25 декабря 2019 г.
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Август - сентябрь	Учителя	Сметанина Л.В., заместитель директора по УВР	Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества
3.	Выбор форм и программы наставничества исходя из потребностей школы	Август - сентябрь	Учителя	Попова И.Г. директор, Сметанина Л.В. заместитель директора по УВР, руководители ШМО	Проведение анализа по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве
4.	Информирование педагогов, о возможностях и целях программы наставничества	Сентябрь	Учителя	Попова И.Г. директор, Сметанина Л.В. заместитель директора по УВР, руководители ШМО	Информирование педагогического коллектива о реализации программы наставничества
5.	Обучение наставников. Составление персонализированной программы профессионального становления	Сентябрь	Наставники, наставляемые, руководители ШМО	Попова И.Г. директор, Сметанина Л.В. заместитель директора по УВР	Проведение семинара «Наставничество». Персонализированная программа профессионального становления
6.	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым	Сентябрь - апрель	Творческие группы наставник - наставляемый	Наставники, куратор	Проведение первой организационной встречи наставника и наставляемого. Ситуационные встречи наставника и наставляемого. Еженедельные встречи наставника,



					наставляемого и куратора
7.	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Май	Наставники - наставляемые	Наставники, руководители ШМО, куратор	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Результаты качества обучения
8.	Отчеты по итогам наставнической программы	Май – июнь	Наставники	Наставники, руководители ШМО, куратор	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников образовательного процесса
9.	Мотивация и поощрение	Июнь	Наставники - наставляемые	Попова И.Г. директор, Сметанина Л.В. заместитель директора по УВР	Приказ о поощрении участников программы наставничества. Формирование благодарственных писем участникам. Размещение информации на сайте школы



**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ НЕОБХОДИМЫХ МЕРОПРИЯТИЙ  
И ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

№	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; 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.	Директор, куратор программы, наставники
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. Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника.	Директор, куратор, руководители ШМО
3.	Мотивация	Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта.	Директор, куратор, участники программы
4.	Координация	В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.	Куратор, участники программы
5.	Анализ и контроль	Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров.	Куратор, участники программы



**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН НАСТАВНИЧЕСТВА**

ФИО молодого (вновь прибывшего) специалиста:

Профессия (должность): Учитель ...

Отчётный период: сентябрь – июнь 2023/2024 учебного года

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1.	Составление индивидуального плана наставничества, утверждение у заместителя директора по УВР	Сентябрь	Выполнено Дата: Подпись:
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, его целями и задачами, направлениями текущей деятельности	Сентябрь	Выполнено Дата: Подпись:
3.	Знакомство с деятельностью внутренних структурных подразделений (службами, отделами): кадровым отделом, бухгалтерией, библиотекой и т.д.	Сентябрь	Выполнено Дата: Подпись:
4.	Ознакомление с административной структурой подразделения, порядком оформления внутренней документации (электронные журналы, дневники и т.д.)	Сентябрь	Выполнено Дата: Подпись:
5.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста (овладение современными образовательными технологиями, составление технологических карт урока, самоанализа урока, проведение классных часов, родительских собраний и т.д.)	В течение года	В итоговый отчёт
6.	Получение консультативной помощи в работе специальности (профессии)	В течение года	В итоговый отчёт
7.	Повышение профессионального образования (курсы, семинары, вебинары регионального и федерального уровня)	В течение года	В итоговый отчёт
8.	Участие в общественной жизни учреждения, города (участие в школьных и городских семинарах, конкурсах, НПК; распространение опыта: проведение открытых уроков, выступления и др.)	В течение года	В итоговый отчёт
9.	Подготовка к аттестации молодого/ вновь прибывшего специалиста	В течение года	В итоговый отчёт

Дата:

ФИО наставника \_\_\_\_\_ / Подпись \_\_\_\_\_

Согласовано:

Подпись руководителя структурного подразделения \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Дата

Ознакомлен:

Подпись молодого специалиста \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Дата



### ОТЧЁТНАЯ ФОРМА ПО ИТОГАМ ЧЕТВЕРТИ 2023/2024 УЧЕБНОГО ГОДА

1. Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие).
2. Мониторинг предметных результатов по итогам четверти.
3. Общие сведения по итогам четверти.
4. Информация о неуспевающих обучающихся.
5. Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:
  - пропуски уроков;
  - достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам;
  - методические разработки, печатные работы; участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях.

### Приложение 4.

### РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННЫХ ПРОГРАММ, ПРЕДСТАВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

#### Отчёт об итогах наставничества

Молодой специалист: ФИО

Образование: высшее

Профессия (должность): учитель ...

Периоды наставничества: с 1 сентября 2023 г. по 15 июня 2024 г.

#### Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	Трудовые обязанности старается выполнять в полном объеме.
Результаты работы	<p>Были оформлены: Документация класса/педагога, Разработаны технологические карты уроков <i>математики</i>, частично с самоанализом, конспекты классных часов и родительских собраний (с протоколами).</p> <p>Ознакомлена с: основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности...</p> <p>Изучила курсы: ... Участвовала в обучающих семинарах, вебинарах, мастер- классах: ... Выступила на ... с докладом по теме...</p>
Дисциплинированность	<i>Мария Ивановна</i> характеризуется как ... педагог. Имеет ... характер, ...
Взаимоотношение с коллегами	...
Работа с высокомотивированными и одаренными детьми	...



<p>Организация целенаправленной работы с детьми ОВЗ, слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей</p>	<p>...</p>
<p>Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности</p>	<p>Старается выполнять требования профессиональной деятельности в соответствии с ФГОС. В совершенстве (не в совершенстве) владеет новыми образовательными технологиями и методами работы с обучающимися, способствующими повышению профессиональной компетентности педагога и качества обученности: (перечислить технологии, которыми овладел педагог).</p>

**Вывод:**

За время наставничества *Мария Ивановна* ознакомилась с особенностями работы в образовательном учреждении, ... уровень подготовки и проведения организованной образовательной деятельности, проводилась предварительная работа, применялись .... В дальнейшем педагог планирует повышать свой профессиональный рост через ....

**Рекомендации:**

- Продолжать овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогической грамотности.
- Изучить и использовать в своей работе современные педагогические технологии: ...
- При подготовке к организованной образовательной деятельности активнее использовать ..., игровые приемы и электронные образовательные ресурсы.
- Необходимо принимать участие в обогащении развивающей пространственной среды дидактическим материалом в соответствии с принципами ФГОС НОО (ООО/СОО).
- Научиться анализировать и оценивать педагогический процесс. Проявлять заинтересованность, творческий подход, компетентность во всех образовательных областях.

Наставник: учитель (какого предмета) ....

«\_\_» июня 2024 г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен(а): \_\_\_\_\_  
(подпись молодого/вновь прибывшего специалиста)