Приложение к приказу

№01-04-180/1 от 24.07.2023

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ВЕКТОР РОСТА»

**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

на 2023 – 2025 учебные годы



с. Заледеево

Оглавление

[Пояснительная записка 3](#_Toc151968273)

[Актуальность разработки программы наставничества (далее ПН) 3](#_Toc151968274)

[Основание разработки программы 4](#_Toc151968275)

[Цель и задачи программы наставничества 4](#_Toc151968276)

[Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель» 5](#_Toc151968277)

[Этапы и срок реализации программы 6](#_Toc151968278)

[II. Программа наставничества: методология и пути реализации 6](#_Toc151968279)

[Основные подходы при построении системы наставничества 6](#_Toc151968280)

[Участники программы и их функции. 6](#_Toc151968281)

[Типы наставничества. 9](#_Toc151968282)

[Применяемые формы наставничества и технологии 9](#_Toc151968283)

[Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества. 10](#_Toc151968284)

[III. Оценка результатов программы и ее эффективности 11](#_Toc151968285)

[Организация контроля и оценки 11](#_Toc151968286)

[Отчётная форма по итогам четверти 11](#_Toc151968287)

[Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества 11](#_Toc151968288)

[III. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИК 13](#_Toc151968289)

[Приложение 19](#_Toc151968290)

[Наличие поурочного плана: 24](#_Toc151968291)

[Выводы по уроку: 24](#_Toc151968292)

[Список литературы, используемых интернет – источников 25](#_Toc151968293)

*«Собраться вместе — это начало, оставаться вместе — это прогресс, работать вместе — это успех!»*

*Генри Форд*

# Пояснительная записка

## Актуальность разработки программы наставничества (далее ПН)

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы школы в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию.

Школа нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя и 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.

Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «учитель – учитель».

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение иэмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Как следует из данных исследования, проведенного в 2019 г. Научно- исследовательским центром социализации и персонализации образования ФИРО РАНХиГС, учителя всех возрастных групп, независимо от стажа работы, в той или иной мере нуждаются в персонифицированном методическом сопровождении. Безусловно, более всего – молодые педагоги до 25 лет и учителя без педагогического образования, прошедшие лишь курсы профессиональной переподготовки. При этом 62,7% педагогических работников считают необходимым институт наставничества; 19,7% учителей признали, что нуждаются в наставнике, а 25,9% готовы стать наставниками для своих коллег. Таким образом, наставничество, по своей сути, может стать важнейшим инструментом кадровой политики любой школы.

В МАОУ «Средняя школа №5» действует школьная программа наставничества

«Школа — центр интересов и возможностей» в рамках которой и внедряется персонифицированные программы «учитель-учитель», «ученик-ученик».

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

## Основание разработки программы

Персонализированная программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МКОУ Заледеевская СОШ в соответствии со следующими нормативными документами:

* ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
* Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
* Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020

№Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельностьпо общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"

## Цель и задачи программы наставничества

Цeли и задачи программы взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемого.

**Цель:** раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования его эффективной системы поддержки в 2023-2025 уч. гг.

**Задачи:**

* Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
* Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
* Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
* Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
* Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
* Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

* Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
	1. Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

## Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель»

**принцип научности** – использование научно-обоснованных технологий;

**принцип легитимности** – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации:

**принцип гуманизации** – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

**принцип индивидуализации –** сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

**принцип компетентности** – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

**принцип комплексности –** согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;

**принцип лояльности –** уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

**принцип конфиденциальности** – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого); **принцип добровольности –** участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;

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

## Этапы и срок реализации программы

Выделяют три этапа наставничества.

**Адаптационный.** Педагог-наставник знакомится с молодым учителем, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

**Основной.** В совместной деятельности реализуется ПН начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

**Контрольно-оценочный.** Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.Срок реализации программы**:** 2023 -2025 гг.

# II. Программа наставничества: методология и пути реализации

## Основные подходы при построении системы наставничества

Наиболее перспективными подходами, которые могут стать основными при построении системы наставничества в образовательных организациях Российской Федерации, являются системный подход, комплексный и персонализированный (личностно-ориентированный) подходы.

Участники программы и их функции.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Партнеры** – это участники в какой-либо совместной деятельности.

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.

Для реализации поставленных в программе задач участники ПН выполняют следующие функции:

* Развитие профессионального становления личности молодого учителя, его профессионального мастерства.
* Воспитание педагогической культуры, культуры делового общения.
* Совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности.
* Оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации.
* Оценка профессиональной деятельности молодого специалиста или педагога, испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты.
* Оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей.
* Содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.

**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;
* 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;
* 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.

Ответственностьза реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

* администрация организации участников;
* наставники - участники программы;

Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения. Наставникам необходимо соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества, изучение которых должно стать обязательным разделом программы обучения.

## Типы наставничества.

В современной литературе подробно изложены различные типы наставничества:

* традиционное личное наставничество;
* ситуационное наставничество;
* партнерское наставничество;
* групповое наставничество;
* краткосрочное наставничество;
* скоростное наставничество;
* флеш-наставничество;
* виртуальное наставничество;
* саморегулируемое наставничество;
* реверсивное наставничество;
* командное наставничество;
* супервизия;
* тип «Подающий надежды»;
* тип «Тень».

Разные типы наставничества могут комбинироваться как угодно, чтобы помочь конкретному наставляемому. В данной программе преимущественно рассматриваются вопросы организации традиционного личностного наставничества и интернет- наставничество. В первые месяцы возможно и уместно будет использовать тип: «Тень», а в последующей работе по внедрению Кванториума – тип «Подающий надежды».

## 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) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Еще одна эффективная форма наставничества данной программы - "Обучение действием": наставники и наставляемые работают над особыми проблемами на основе личного опыта и индивидуального примера.

Формы и методы работы с молодыми специалистами используемые в программе:

* 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.

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставляемыми.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от старого поколения педагогов. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать **современные образовательные технологии**:

* коучинг;
* кейс-метод;
* технология открытого пространства;
* квик-настройка;
* чек-лист;
* мастер-класс (практикум).

## Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого специалиста 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. Педагог - наставляемый получит 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;

умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефном наставляемой классе;

повышение мотивации к обучению, снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов, дисциплинарных затруднений;

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований,

методических практик молодого специалиста.

# Оценка результатов программы и ее эффективности

## Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на совещании при зам. директора.

Отчётная форма по итогам четверти

1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие) 2) Мониторинг предметных результатов по итогам 1 четверти 3)Общие сведения по итогам четвертейИнформация о неуспевающих обучающихся

1. Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися
2. Пропуски уроков
3. Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
4. Методические разработки, печатные работы
5. Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методического объединения учителей ШМО на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы наставничества «Учитель - учитель».

## Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Для оценки эффективности наставнической деятельности используются следующие критерии, показатели процесса реализации персонализированной программы наставничества**.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Баллы** |
| **Урочная деятельность** |
| 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 |
| Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год) | Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету | Уровень |
| Учреждениия | Муницип альный | Региональный | Федеральный, междуна родный |
| 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 | 50% и более | 2 | 3 | 5 | 6 |
| 20 – 49 % | 1 | 2 | 4 | 5 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| количества участников) | 1 – 19% | 0 | 1 | 3 | 4 |

|  |
| --- |
| **Внеурочная деятельность** |
| Участие в проектах, научно- практическихконференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах,акциях, мероприятиях | Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью |  |  |  |  |
| Количество участников | 5 и более | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 - 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Качество участия (% победителей и призеров от количества участников) | 50% и более | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 – 49 % | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 – 19% | 0 | 1 | 2 | 3 |
| **Научно-методическая, инновационная деятельность** |
| Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах | 1 и более мероприятий в год в очном форматеНе 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 |
| **ИТОГО:** |  |  |

57 - 76 баллов – высокий уровень 36 – 56 баллов – средний уровень

20 – 35 баллов – низкий уровень 0 – 19 баллов – недопустимый уровень

1. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИК

**Форма наставничества:** «учитель-учитель».

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

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

**Никитин Захар Федорович, учитель истории**

Ф.И.О. и должность наставника

**Морозова Татьяна Филиповна, учитель истории и обществознания.**

Срок осуществления плана: с «30» августа 2023 г. по «31» августа 2025

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Форма взаимодействия** | **Проект, задание** | **Планируемый результат** | **Срок** | **Отметка о выполнении** |
| **2023-24 учебный год** |
| 1 | Времясамоанализа. | Пройти анкетирование«Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахожденияв коллективе. | Разработка индивидуального маршрута профессионального становления молодого специалиста | Август 2023 |  |
| 2 | Час общения "Расскажи о себе". | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнениязон профессионального развития | Август 2023 |  |
| 3 | Методическаяконсультация.Совместнаяработа. | Изучить ФГОС ООО, требования ксоставлению рабочих программ,Календарно-тематическогопланирования в соответствииобновлённым ФГОС | Составление рабочихпрограмм попреподаваемым предметам. | Сентябрь 2023 |  |
| 4 | Практикум. | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающейдеятельность педагога. | Оформление папки классного руководителя. | Сентябрь 2023 |  |
| 5 | Офлайн-консультация«Прочитай- осознай-примени» | Изучить общие положенияпортфолио педагога. Структурасодержания и порядок веденияпортфолио. Изучить успешный опыторганизации профессиональногоразвития педагога (в т.ч. -использование возможностейресурсных центров, площадок,формы и направления профразвития) | Работа по чек-листу | Сентябрь 2023 |  |
| 6 | Час общения "Расскажи о своих сильныхсторонах". | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности. |  | Октябрь 2023 |  |
| 7 | Офлайн-наставник«Прочитай- осознай- примени» | Изучение успешного опытаорганизации работы с родителями.Оформление протоколовродительских собраний. План работы с родительским комитетом.Физиологические особенностипятиклассников | Работа по чек-листу,разработка родительскогособрания. | Октябрь 2023 |  |
| 8 | Онлайн-консультация"Родительскоесобрание". | Подготовка и проведениеродительских собраний; вовлечениеих во внеурочную деятельность.Возможные трудности. | Родительское собрание натему «Успешностьобучения, путидостижения.Физиологическиеособенностипятиклассников» | Октябрь 2023 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 9 | Посещениемолодымспециалистомуроков учителя -наставника. | Поурочное планирование:формулировка цели, постановказадач урока, структура урока. | Заполнение картэффективности урокамолодым специалистом | Октябрь-ноябрь 2023 |  |
|  |
|  |
|  |
|  |
| 10 | Мастер-класс | Самоанализ урока наставником | Составление чек-листа поданной теме | Ноябрь 2023 |  |
| 11 | Офлайн-консультация«Прочитай-осознай-примени» | Выбор соответствующего метода иметодического приема дляреализации целей урока. | Работа по чек-листу. | Ноябрь 2023 |  |
| 12 | Посещение уроков молодогоспециалиста учителем -наставником. | Освоить успешный опыт учебно- методической работы молодого педагога | Заполнение карт эффективности урока учителем наставником | Декабрь 2023 |  |
| 13 | Практикум | Разработка технологической карты урока | Составление технологической карты | Декабрь2023 |  |
| 14 | Офлайн-консультация«Прочитай-осознай-примени» | Использованиеинновационных технологийкак средство активизацииучебной деятельности школьников. | Работа по чек-листу.Применение одной извыбранных технологий насвоих уроках. | Декабрь16.10 |  |
| 15 | Час общения.Обменмнениями | Факторы, которые влияют на качество преподавания. | Обсуждение выбранныхмолодым учителем методов и приемов для открытогоурока. | Январь 2024 |  |
| 16 | Час общения«Особенности публичноговыступления» | Выявление сильных сторон личности наставляемого, необходимых для публичного выступления. | Обсуждение и подбор темы мастер-класса в рамках методического семинара | Январь 2024 |  |
| 17 | Офлайн-консультация«Прочитай осознай- примени» | Оценивание достижений учащимисяпланируемых результатов урока.Нормы оценивания*.* | Работа по чек-листу.Разработка системыоценивания исамоценивания в условиях безотметочного обучения. | Январь 2024Февраль 2024 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 18 | Интенсив.Ежедневныеметодическиеконсультации. | Методические требования ксовременному уроку. | Подготовка к семинару"Преемственность в работеначальной и основной школы какусловие успешнойадаптациипятиклассников" | Февраль 2024 |  |
| 19 | СамообразованиеОбменмнениями Кейс | Знакомство с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышениичитательской грамотностиобучающихся | Реализовать планмероприятий недели читательской грамотности | Февраль 2024 |  |
| 20 | Офлайн-консультация«Прочитай-осознай-примени» | Изучение основ исследовательскойдеятельности с обучающимися попредмету, знакомство сположениями городских конкурсов. | Выбор тем для участия вмуниципальном конкурсетворческих проектов,разработка шаблона оформления проектной работы. | Март 2024 |  |
| 21 | Совместное решение кейсов | Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтныхситуаций. | Отработать уменияпринятия правильного решения в конфликтныхситуациях. | Март 2024 |  |
| 22 | Анкетирование.Час общения«Стратегия успеха» | Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; Оценка собственногоквалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником; | Мониторинг профессионального роста молодого специалиста.Корректировка плана по запросу. | Апрель 2024 |  |
| 23 | Офлайн-консультация«Прочитай-осознай-примени» | Знакомство с теоретическимиосновами формированиякреативного мышления. Творческиезадания как средство формирования креативного мышления. | Работа по чек-листу.Составление банка заданий | Апрель 2024 |  |
| 24 | Час общения«Неделя креативного мышления» | Мозговой штурм. Обмен идеями. | Разработать планмероприятий недели креативного мышления | Апрель 2024 |  |
| 25 | Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. | Проведение мониторинга удовлетворенности в программе наставничества | Проведение и анализ результатов мониторинга | Май 2024 |  |
| 26 | Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества | Проведение мониторинга качества реализации программы | Проведение и анализ результатов мониторинга | Май 2024 |  |

|  |
| --- |
| **2024-25 учебный год** |
| 1 | Совместное | Разработать мероприятия недели | Провести мероприятия | Сентябрь |  |
|  | дело. | креативного мышления | недели креативного | 2024 |
|  |  |  | мышления |  |
| 2 | Офлайн-консультация«Прочитай-осознай-примени» | Одаренные дети в основной школе иособенности педагогической работыс ними. | Работа по чек-листу. | Сентябрь2024 |  |
| 3 | Офлайн-консультация«Прочитай- осознай-примени» | Знакомство с методикой подготовкиобучающихся к конкурсам,олимпиадам по предмету. | Составление банка заданий.Разработка программыработы с одаренными детьми. | Сентябрь2024 |  |
| 4 | СамообразованиеОбменмнениями | Знакомство с успешным опытоморганизации внеклассной деятельности в повышенииглобальных компетенцийобучающихся | Реализовать планмероприятий недели глобальных компетенций | Октябрь 2024 |  |
| 5 | Офлайн-консультация«Прочитай-осознай-примени» | Изучение типологии неуспевающихучащихся | Выявление потенциальнонеуспевающих детей вклассе | Октябрь 2024 |  |
| 6 | Офлайн-консультация«Прочитай-осознай-примени» | Профилактика школьнойнеуспеваемости и отставания каксредство повышения качестваобразования. | Составить планмероприятий попрофилактике школьнойнеуспеваемости. | Октябрь 2024 |  |
| 7 | СамообразованиеОбменмнениями | Знакомство с успешным опытом организации внекласснойдеятельности в повышениифинансовой грамотностиобучающихся | Реализовать планмероприятий недели финансовой грамотности | Ноябрь 2024 |  |
| 8 | Консультацияпсихологасоциальногопедагога. |  | Дети группы риска и ихпсихологические особенности | Узнать психологическиеособенности детей группыриска. | Ноябрь 2024 |  |
| и |
|  |
|  |
| 9 | СамообразованиеОбменмнениями | Знакомство с успешным опытоморганизации внеклассной деятельности в повышенииестественнонаучной грамотностиобучающихся | Реализовать планмероприятий недели естественнонаучнойграмотности | Декабрь2024 |  |
| 10 | Офлайн-консультация«Прочитай-осознай-примени» | Изучить материалы по работеклассного руководителя с "детьмигруппы риска" | Составить памятку поработе с "детьми группыриска" | Декабрь 2024 |  |
| 11 | Интенсив | Обеспечение дифференцированногообучения школьников с разнымуровнем подготовки. | Разработкаиндивидуальныхобразовательных | Январь 2025 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | маршрутов для неуспевающих, «трудных»и одаренных детей. |  |  |
| 12 | Офлайн-консультация«Прочитай-осознай-примени» | Формирующее оценивание.Изучение опыта работы. | Работа по чек-листу. | Январь 2025 |  |
| 13 | Офлайн-консультация«Прочитай-осознай-примени» | Разработка КИМов, ЦОР,дидактических материалов | Составление банка заданий | Январь 2025 |  |
| 14 | Практикум | Анализ контрольных работ, методыработы над ошибками. | Разработка чек-листа. | Март 2025 |  |
| 15 | Онлайн-консультация | Подготовка к открытомумероприятию по наставничеству«Лига наставников» | Заполнениедиагностической картыпрофессиональнойдеятельности молодымспециалистом. | Март 2025 |  |
| 16 | Офлайн-консультация«Прочитай-осознай-примени» | Повышение качества образованиячерез использованиездоровьесберегающих технологий впроцессе обучения школьников. Изучение опыта работы. | Работа по чек-листу.Применение выбраннойтехнологии на своихуроках. | Апрель 2025 |  |
| 17 | Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реали-зации целевой модели наставничества» | Проведение итогового мероприятия | Сдача итоговых мероприятий | Май 2025 |  |
| 18 | Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.Презентация результатов программы наставничества. | Проведение мониторинга и предоставление результатов | Анализ результатов мониторинга | Май 2025 |  |
| 19 | Офлайн-консультация«Прочитай-осознай-примени» | Выбор методической темы, освоениетехнологии работы над выбраннойтемой. Подбор литературы по темесамообразования, с использованием образовательных ресурсовИнтернета | Составление личной картысамообразования молодогоучителя на следующийучебный год. | Май 2025 |  |
| 20 | Час общения«Совместная работа + и -» | Завершение работы по программе наставничества. |  | Июнь 2025 |  |
| 21 | Час общения«Совместная работа + и -» | Перспективное планирование | Коррекция личной карты самообразования в соответствии с приоритетными направлениями на 2023-2024 учебный год | Август 2025 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Подписьнаставника « » 2023 г. | Подпись наставляемогосотрудника «\_ » 2023 г. |

# Приложение

Приложение 1

Опросный лист

по выявлению профессиональных затруднений педагогического работника общеобразовательной организации

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатели** | **Затруднения** |
| Нет. Могу поделиться опытом | Скорее нет, чем да | Скорее да, чем нет | Да. Хотелось бы получить помощь |
| **Общепедагогические затруднения** |
| 1. Знание и применение нормативно-правовых документов: |  |  |  |  |
| - Федеральный закон «Об образовании в РоссийскойФедерации» |  |  |  |  |
| - обновленные ФГОС НОО, ООО |  |  |  |  |
| - федеральный перечень учебников |  |  |  |  |
| - стратегии и концепции (по направлению деятельности) |  |  |  |  |
| 2. Ориентация в отборе содержания обучения на основенаучных данных, фактов, понятий, законов |  |  |  |  |
| 3. Использование здоровьесберегающих технологий |  |  |  |  |
| 4. Измерение образовательных результатов внеурочнойдеятельности |  |  |  |  |
| 5. Планирование своего рабочего времени для достижениярезультата |  |  |  |  |
| 6. Проведение рефлексии своей профессиональнойдеятельности, корректировка по результатам самооценки и внешней оценки |  |  |  |  |
| **Методические затруднения** |
| 1. Разработка рабочих программ |  |  |  |  |
| 2. Выбор учебников и учебно-методической литературы в соответствии с требованиями ФГОС, в т.ч. обновленных ФГОС НОО и ООО |  |  |  |  |
| 3. Составление и корректировка поурочного планирования |  |  |  |  |
| 4. Формирование индивидуального учебного плана |  |  |  |  |
| 5. Знание типологии уроков по ФГОС |  |  |  |  |
| 6. Структура урока в соответствии с типологией |  |  |  |  |
| 7. Применение современных образовательных технологийпри реализации ФГОС |  |  |  |  |
| 8. Использование разнообразных форм организацииработы на уроке |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 9. Составление плана, технологической карты урока |  |  |  |  |
| 10. Создание условий для достижения всеми обучающимися запланированных результатов освоения образовательной программы |  |  |  |  |
| 11. Методы и приемы мотивации обучающихся |  |  |  |  |
| 12. Формирование универсальных учебных действий |  |  |  |  |
| 13. Формирование навыков самооценки и рефлексии уобучающихся |  |  |  |  |
| 14. Обеспечения охраны жизни и здоровья обучающихся(знание СанПиН) |  |  |  |  |
| 15. Применение специальных педагогических подходов иметодов обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ |  |  |  |  |
| 16. Разработка и реализация адаптированныхобразовательных программ (АОП) для обучающихся с ОВЗ (в соответствии с ФГОС ОВЗ) |  |  |  |  |
| 17. Организация и сопровождение учебно- исследовательской и проектной деятельности обучающихся (в том числе выполнение индивидуального проекта) |  |  |  |  |
| 18. Проведение диагностики уровня достиженияпланируемых результатов освоения ООП |  |  |  |  |
| 19. Оценка уровня достижения обучающимися предметных, метапредметных, личностных результатовосвоения ООП |  |  |  |  |
| 20. Оценка динамики индивидуальных достиженийобучающихся |  |  |  |  |
| 21. Инструментарий по оценке достижения планируемыхрезультатов |  |  |  |  |
| 22. Банк оценочных процедур |  |  |  |  |
| 23. Внутренняя и внешняя оценка качества образования |  |  |  |  |
| 24. Организация индивидуальной работы с одаренными обучающимися и обучающимися, имеющими трудности вобучении |  |  |  |  |
| **Психолого-педагогические затруднения** |
| 1. Знание и учет возрастных особенностей обучающихся при отборе содержания, форм и методов обучения |  |  |  |  |
| 2. Знание и применение диагностических методов оценки развития различных сторон психики личности школьника |  |  |  |  |
| 3. Организация сотрудничества с педагогом-психологом и социальным педагогом |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Информационные затруднения** |
| 1. Использование возможностей информационно- коммуникационных технологий при осуществлении самостоятельного поиска и анализа информации,проведении уроков: |  |  |  |  |
| работа с конструктором рабочих программ на портале Единое содержание общего образования(https://edsoo.ru/constructor/) |  |  |  |  |
| работа с текстовыми редакторами |  |  |  |  |
| электронными таблицами |  |  |  |  |
| браузерами |  |  |  |  |
| 2. Работа с электронными учебниками |  |  |  |  |
| 3. Создание презентаций |  |  |  |  |
| 4. Применение дистанционных образовательных технологий (для проведения уроков, внеурочной деятельности, коррекционной работы, работы содаренными детьми и др.) |  |  |  |  |
| **Коммуникативные затруднения** |
| 1. Обобщение, описание и представление своегопедагогического опыта |  |  |  |  |
| 2. Способность разрешать конфликтные ситуации, оказывать поддержку партнерам по общению впроблемных и кризисных ситуациях |  |  |  |  |
| 3. Участие в профессиональных дискуссиях иобсуждениях, подготовка публичного выступления |  |  |  |  |
| 4. Представление опыта работы через участие в конкурсахпрофессионального мастерства |  |  |  |  |
| 5. Взаимодействие с коллегами с целью: |  |  |  |  |
| обмена опытом |  |  |  |  |
| организации совместной деятельности |  |  |  |  |
| наставничества |  |  |  |  |
| 6. Взаимодействие с родителями обучающихся (в томчисле индивидуальное консультирование родителей) |  |  |  |  |
| 7. Владение основами профессиональной речевойкультуры |  |  |  |  |

Приложение 2

**Анализ посещения урока**

**ЦЕЛЬ ПОСЕЩЕНИЯ:** оказание методической помощи в рамках наставничества

ДАТА: КЛАСС: УЧИТЕЛЬ: ПРЕДМЕТ: ТЕМА УРОКА: ЦЕЛЬ УРОКА:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Деятельность учителя** | **Баллы** | **Деятельность учащихся** | **Баллы** |
| **2** | **1** | **0** | **2** | **1** | **0** |
| **Организация урока** |  |  |  | **Организация урока** |  |  |  |
| 1. Рациональностьиспользования времени на уроке. |  |  |  | 1. Готовность к уроку (наличиеучебных принадлежностей, санитарное состояние кабинета) |  |  |  |
| 2. Оптимальность чередованиясмены видов деятельности на уроке. |  |  |  | 2. Познавательная активность учащихся. |  |  |  |
| 3. Целесообразностьиспользования наглядности и ТСО. |  |  |  | 3. Качество устных ответов. |  |  |  |
| 4. Рациональность методов и организационных форм работы. |  |  |  | 4. Организация самостоятельной работы. |  |  |  |
| 5. Контроль за работойучащихся, объективность оценки их УУД. |  |  |  | 5. Наличие и эффективностьколлективных (групповых) форм работы на уроке. |  |  |  |
| 6. Степень воспитательного воздействия урока на учащихся. |  |  |  | 6. Уровень развития общеучебных умений и навыков. |  |  |  |
| 7. Организация обратной связи с учащимися. |  |  |  | 7. Дисциплинированность, организованность и заинтересованность в учебномпредмете. |  |  |  |
| 8. Соблюдение правил охраны труда и ТБ. |  |  |  | 8. Культура ведения тетрадей. |  |  |  |
| 9. Своевременное задание на дом, в оптимальном объеме. |  |  |  | 9. Умение работать с учебником и учебной литературой |  |  |  |
| **Содержание изучаемого****материала** |  |  |  | **ОЦЕНКИ:****«2» - реализовано полностью****«1» - реализовано частично****«0» - не реализовано** |
| 1. Изученность, доступность ипосильность изучаемого материала. |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 2. Проблемность и привлекательность учебнойинформации. |  |  |  | **ЭФФЕКТИВНОСТЬ УРОКА %****ЭУ= факт. сумма баллов 62 (макс. сумма бал.)****85%-100% (отлично)****65%-84% (хорошо)****45%-64% (удовлетворительно)****Оценка:**  |
| 3. Оптимальность объема материала. |  |  |  |
| 4. Актуальность и связь с жизнью. |  |  |  |
| **Поведение учителя на уроке** |  |  |  |
| 1. Знание предмета, общая эрудиция. |  |  |  |
| 2. Учет психолого- педагогических особенностейучащихся. |  |  |  |
| 3. Дифференцированный подход к учащимся. |  |  |  |
| 4. Оптимальное использование методов и приемов. |  |  |  |

Наличие поурочного плана:

**Предложения и пожелания:**

Выводы по уроку:

|  |  |
| --- | --- |
| Подписьнаставника « » 20 г. | Подпись наставляемогосотрудника «\_ » 20 г. |

Список литературы, используемых интернет – источников

* 1. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно метод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — Казань: ИРО РТ, 2019. — 48 с.
	2. Ванзатова, Б. Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Б. Р. Ванзатова // Образовательная социальная сеть. — URL: https://clck.ru/QXUJg
	3. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. — URL: https://clck.ru/QWQW9
	4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.
	5. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 100 с
	6. Сборник материалов региональной конференции для педагогических работников «Современные формы наставничества и шефства среди обучающихся в образовательном учреждении (из опыта работы)» [http://odaryonnost.ucoz.ru/konkursi/20-](http://odaryonnost.ucoz.ru/konkursi/20-21/chnz_sbornik.pdf) [21/chnz\_sbornik.pdf](http://odaryonnost.ucoz.ru/konkursi/20-21/chnz_sbornik.pdf)
	7. Методические рекомендации. Об организации наставничества в школе. [https://pkiro.ru/wp-content/uploads/2021/01/metodicheskie-rekomendaczii.](https://pkiro.ru/wp-content/uploads/2021/01/metodicheskie-rekomendaczii)