

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
лицей № 82 им. А.Н.Знаменского  
р.п.Каменоломни**

Рассмотрено и одобрено  
педсоветом.  
Протокол № 1  
от 31.08.2020 г.

Утверждаю.  
Директор МБОУ лицея № 82  
им. А.Н.Знаменского  
\_\_\_\_\_  
О.Н.Кобец  
Приказ № 180 от 31.08.2020 г.

**Программа**  
**наставничества молодого специалиста**  
**«Учитель - учитель»**

**2020 – 2024 учебный год**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. Пояснительная записка.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Содержание программы.....</b>	<b>10</b>
2.1. Цели и задачи реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель».....	10
2.2. Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель».....	11
2.3. Основные направления работы по реализации программы.....	12
2.4. Механизм реализации программы.....	13
<b>3. Оценка результатов программы наставничества молодого     специалиста «Учитель - учитель» и её эффективности.....</b>	<b>22</b>
<b>4. План реализации мероприятий программы наставничества.....</b>	<b>23</b>

# **I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

## **Актуальность разработки программы наставничества**

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.

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

В национальном проекте «Образование» - к 2024 году не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества. Кроме того, оно фигурирует не только в тесной связи со школьниками. В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество будет решаться 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.

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 ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя.

В МБОУ лицее № 82 им. А.Н.Знаменского процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Важно 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.

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

#### **К условиям запуска Программы относятся:**

- Нормативно-правовое оформление наставнической программы;
- Информирование коллектива о подготовке программы;
- Формирование команды, назначение куратора, для реализации программы;
- Определение задач, форм наставничества, ожидаемые результаты;
- Определение необходимых ресурсов, внутренних и внешних.

#### **Основание разработки программы**

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Рабочая программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в МБОУ лицее №82 им. А.Н. Знаменского в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная нами программа тесно связана с действующими нормативными документами МБОУ лицея №82, планом работы «Школы молодого специалиста», планом научно-методической работы лицея, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, рабочей программы воспитания, классными журналами и журналом по технике безопасности.

### **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества МБОУ лицея №82 им. Знаменского рассчитана на 4 года. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2020 г., срок окончания 01.09 2024 года.

### **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).

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

Применяемые в программе элементы **технологий**:

- традиционная модель наставничества,
- ситуационное наставничество,
- партнёрское,
- саморегулируемое наставничество,
- реверсивное,
- виртуальное,
- медиация,
- проектная.

### **Ожидаемые результаты Программы**

- Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в лицее;
- Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- Наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации и компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

### **Основные участники программы и их функции:**

- Наставляемые
- Наставники для молодых специалистов

Для реализации поставленных в программе задач все наставник выполняет следующую **функцию**:

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

**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.

**Требования, предъявляемые к наставнику:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**Требования к молодому специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;



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

#### **Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:**

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

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

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР учителей начальных классов.

## **II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **2.1. Цели реализации программы наставничества молодого специалиста**

#### **«Учитель - учитель»**

**Цель** - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в лицее.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога/учителя.

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

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.

### **Планируемые результаты:**

- подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
- совершенствование системы методической работы;
- повышение качества образования.

### **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;

- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

## **2.3. Основные направления работы по реализации программы**

### **Составление планов работы с молодыми специалистами**

План работы информационно-методического центра включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

### **Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы**

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

### **Составление плана работы молодого специалиста**

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

#### **Этапы реализации Программы:**

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

#### **2.4. Механизм реализации программы**

Реализация программы наставничества в МБОУ лицее № 82 им. А.Н.Знаменского производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- Информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации;

Взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;

Взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;

Взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

**Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:**

- Формирование базы наставляемых осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц лица, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы. Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем педагогов лица, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре. Для анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.).
- Формирование базы наставников. Главная задача – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

**Этапы реализации формы наставничества «Учитель-Учитель»**

<b>Отбор наставников</b>	<b>Обучение наставников</b>	<b>Формирование пар/групп</b>	<b>Мотивация наставников</b>	<b>Процедура завершения взаимодействия</b>
Разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых. Выбрать из сформированной базы	Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость. Составить программу (рассказать об	Провести общую встречу с участием наставников и наставляемых в любом формате. Сообщить всем участникам итоги встречи	Закрепленный и уважаемый статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой	Представление конкретных результатов взаимодействия. Тестирование и проверка (серия открытых уроков)

<p>подходящих под эти критерии наставников. Провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности. Сформировать базу отобранных наставников. Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным.</p>	<p>основах и ценностях наставнических отношений, усилить коммуникативные навыки и т.д.) Подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику. Выбрать форматы обучения. Возможные форматы обучения: семинары, специальные занятия и сборы (наставнические сессии), конференции, встречи по обмену опытом, тренинги, дистанционное обучение и вебинары. Куратор показывает</p>	<p>(независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Также нужно продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары. Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.</p>	<p>атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе. Получение дополнительных баллов и/или административной поддержки. Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</p>	<p>молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>
--	---	--	--	--

	возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.			
--	--	--	--	--

Вариации ролевых моделей внутри формы «Учитель – Учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника:

*Этапы процесса наставнического взаимодействия:*

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

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

3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого.

№	Форма	Описание
1.	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке.
2.	Опосредованное	Осуществление только формального

		контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму.
3.	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого.
4.	Групповое	Наставничество распространяется на группу наставляемых.
5.	Коллективно-индивидуальное	Наставничество над наставляемым осуществляет группа, коллектив.

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

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

6. Проверка уровня профессиональной компетентности наставляемого.

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

### **Завершение программы наставничества**

*Основные задачи этапа:* подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

### **Система стимулирования участников наставничества:**



- Публичная похвала, награждение грамотами, благодарственными письмами;
- Направление на курсы повышения квалификации;
- Благодарность в приказе;
- Привлечение педагога к работе в творческой группе;
- Направление на семинары и конференции;
- Выдвижение на конкурсы;
- Помощь в обобщении опыта и подготовке собственных пособий или

### **Мониторинг программы наставничества**

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чёткое представление о том, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

*Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:*

1. Качество реализации программы наставничества;
2. Мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

*Цели и задачи.* Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного

заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (методы анкетирования, тестирования, опрос);
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- 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.

По результатам опросника будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества (Приложение 4). Аббревиатура SWOT означает:

- S – Strengths (сильные стороны)
  - W – Weaknesses (слабые стороны)
  - O – Opportunities (возможности)
  - T – Threats (угрозы)
- SWOT-анализ — это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы. Он предоставляет информацию в виде таблицы, которая отражает 4 выделенных параметра: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

– <b>Факторы SWOT</b>	– <b>Позитивные</b>	– <b>Негативные</b>
– Внутренние	– Сильные стороны	– Слабые стороны
– Внешние	– Возможности	– Угрозы

Сильные и слабые стороны – это внутренние факторы, возможности и угрозы – внешние. Внутренние факторы касаются непосредственно проекта, внешние – среды, которая его окружает. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые

вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника. Обусловлено это характером и формой вопросов. SWOT-анализ рекомендуется проводить и анализировать куратору программы.

*Ожидаемые результаты.* Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

*Среди оцениваемых результатов:*

- Сильные и слабые стороны программы наставничества;
- Возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- Процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- Процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем предприятий;
- Процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- Количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

*Мониторинг влияния программ на всех участников*

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы

увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам прохождения программы.

### *Цели и задачи*

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса;
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- взаимную заинтересованность сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

*Ожидаемые результаты.* Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;

- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в лицее.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

- *Среди оцениваемых результатов*
- уровень сформированности гибких навыков;
- уровень профессионального выгорания;
- удовлетворенность профессией;
- психологический климат в педагогическом коллективе.
- публикаций.

### **III. 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 на совещании при зам. директора.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом заседании методического объединения учителей начальных классов на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы «Школа молодого специалиста», наставничества «Учитель - учитель».

**Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества**

<b>Показатель</b>	<b>на дату начала действия программы</b>	<b>на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)</b>
<b>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</b>		
Количество педагогов подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
<b>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</b>		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
Количество наставников из числа выпускников		

Количество наставников - сотрудников региональных предприятий		
Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных деятелей		
Количество наставников - сотрудников / участников региональных социальных проектов		
<b>Результативность взаимодействия наставнических пар</b>		
по модели «учитель-учитель»:		
Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		

<p>3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства</p>		
<p>Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника</p>		
<p><b>Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</b></p>		
<p>Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях</p>		
<p>Количество представителей предприятий, предпринимателей, как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества</p>		



Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.		

#### **4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

##### **Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

### Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации</b>	<b>Сроки проведения</b>	<b>Ответственные</b>
1	<p>-Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты.</p> <p>-Беседа: Традиции лицея. Ближайшие и перспективные планы лицея.</p> <p>-Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы.</p> <p>-Требования к оформлению школьной документации.</p> <p>-Закрепление за молодыми</p>	август- сентябрь	Директор лицея, зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

	<p>специалистами наставников.</p> <p>-Определение темы по самообразованию.</p> <p>-Практические занятия:  Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.</p>		
2	<p>-Организация работы наставников.</p> <p>-Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя».</p> <p>-Составление плана работы молодого специалиста.</p> <p>-Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</p> <p>-Семинар классных руководителей</p> <p>-Анализ учебно-</p>	<p>сентябрь</p> <p>- октябрь</p>	<p>Зам. директора по УВР,  руководитель МО,  наставники</p>

	воспитательной и методической работы молодых специалистов		
3	<p>-Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.</p> <p>-Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</p> <p>-Занятие: Современный урок и его организация.</p> <p>-Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p>	ноябрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
4	<p>-Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</p> <p>-Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;</p>	декабрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

	<p>Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.</p> <p>-Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»</p>		
5	<p>-Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.</p> <p>-Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда.</p> <p>-Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>	январь	<p>Зам. директора по УВР, руководитель МО, Наставники Педагог-психолог</p>
6	<p>-Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам.</p> <p>-Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.</p> <p>-Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p>	февраль	<p>Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники</p>

	<p>-Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.</p> <p>-Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"</p>		
7	<p>-Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.</p> <p>-Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).</p> <p>-Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>-Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-</p>	март	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

	<p>воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами).</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>		
8	<p>-Неделя молодого педагога.</p> <p>-Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).</p> <p>-Участие молодого специалиста в заседании кафедры (выступление по теме самообразования).</p> <p>-Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.</p>	апрель	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
9	<p>-Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.</p> <p>-Посещение и взаимопосещение уроков</p> <p>-Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами</p>	В течение года	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
10	<p>-Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам</p>	В течение года	Социально-психологическая служба

11	-Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР	ежемесячно	Зав. библиотекой руководитель МО, наставники
12	-Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя. -Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. -Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником. -Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.	май	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

### **План работы Школы молодого специалиста на учебный год**

#### ***Цель работы:***

оказание психологической поддержки и методической помощи молодым специалистам в вопросах адаптации в педагогическом, ученическом и родительском коллективах, совершенствование теоретических знаний и повышение педагогического мастерства.

#### ***Задачи работы:***

- выявление уровня профессиональной подготовки и затруднений молодых специалистов;



- повышение уровня методической подготовленности молодых специалистов по выполнению должностных обязанностей;
- знакомство с нормативно – правовой документацией;
- оказание практической помощи молодым специалистам в освоении основных направлений деятельности;
- формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, в постоянном освоении современными педагогическими технологиями;
- осуществление обмена опытом по овладению новыми формами и методами работы;
- создание условий для самореализации молодых специалистов.

**Формы работы:**

- «круглый стол»;
- консультации с членами администрации, опытными классными руководителями;
- открытые занятия и тренинги;
- семинары;
- анкетирование;
- взаимопосещение внеклассных мероприятий.

**План работы с молодыми учителями:**

<b>Месяц</b>	<b>1-й год стажировки «Компетентность учителя – залог творчества и успеха обучающихся»</b>	<b>2-й год стажировки «Самостоятельный творческий поиск»</b>	<b>3-й год стажировки «Выбор индивидуальной педагогической линии»</b>
август	Собеседование с молодыми специалистами, выбор	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми

	наставника.	специалистами	специалистами
сентябрь	<p>Оформление классной документации (личных дел, журнала, плана воспитательной работы).</p> <p>Составление тематического планирования;.</p> <p>Посещение уроков молодых специалистов наставниками. (консалтинговая деятельность).</p> <p>Знакомство с локальными актами лица, регламентирующими УВП.</p>	<p>Час общения с молодыми специалистами "Расскажи о своих впечатлениях, достижениях в прошлом (первом) учебном году"</p> <p>Посещение уроков наставника.</p> <p>Подготовка учителя к уроку.</p> <p>Посещение уроков молодых специалистов наставниками с последующим анализом.</p>	<p>Организация методической помощи в проведении уроков, внеклассных мероприятий.</p> <p>Организация методической помощи в проведении родительского собрания.</p> <p>Посещение уроков своих коллег.</p>
октябрь	<p>Методы изучения личности школьника.</p> <p>Требования к плану воспитательной работы класса.</p> <p>Методика разработки плана воспитательной работы.</p>	<p>Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке достижения планируемых результатов.</p>	<p>Современный учитель в условиях внедрения ФГОС.</p> <p>Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться</p>

	Подготовка и проведение родительского собрания.		молодым специалистам
ноябрь	Изучение теории вопроса «Урок с позиции требований системно-деятельностного подхода». Посещение уроков коллег в МО.	Изучение теории вопроса «Требования ФГОС к конструированию современного урока».	Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся. Дискуссия «Домашнее задание: как, сколько, когда?»
декабрь	Современные образовательные технологии. Знакомство с теорией и практикой применения при посещении уроков наставника и др. коллег. Посещение внеклассных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.	Обучение анализу, самоанализу урока (практикум). Посещение внеклассных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.	Обучение анализу, самоанализу урока (практикум). Посещение молодыми специалистами внеклассных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.
январь	Консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии	Консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии	Основы профессиональной компетентности

	успешности ученика. Анализ внеклассного мероприятия с позиции здоровьесбережения.	успешности ученика. Анализ внеклассного мероприятия с позиции здоровьесбережения.	учителя (профстандарт) Здоровьесберега ющий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеклассного мероприятия с позиции здоровьесбережения.
февраль	Современные образовательные технологии. Знакомство с теорией и практикой применения при посещении уроков наставника и др. коллег. «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).	Формирование метапредметного результата в рамках урока и внеурочной деятельности. Посещение уроков молодых специалистов наставниками. «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).	Потребность в успехе. Мотив и цель достижения. Посещение уроков молодых специалистов наставниками. «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).
март	Открытый урок. Консультации.	Открытый урок. Консультации.	Открытый урок. 2.

	Организация каникулярного отдыха детей.	Организация каникулярного отдыха детей.	Самообразование – необходимое условие профессионального развития педагога. 3. Реализация темы по самообразованию, внедрение ее в практику своей работы.
апрель	«Круглый стол». Обсуждение методической, педагогической литературы, изученной стажерами. Итоги работы за год стажерской практики.	Микроисследование «Проблемы молодых учителей» Анализ профессиональных затруднений.	Творческий отчет молодых учителей.