Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 6 им.В.И.Чапаева»

города Чебоксары Чувашской Республики

ІІРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА - 2024

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

# ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ —УЧИТЕЛЬ» ІІОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАІІИСКА

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № P-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 региональных проектов 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 12 июня 2024 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов

—одна из ключевых задач образовательной политики.

Нормативной базой программы является следующий федеральный документ: Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.».

2

**IIACIIOPT IIPOГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Название*** | Программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6 им. В.И. Чапаева» города Чебоксары Чувашской Республики |
| ***Локальный акт*** | Приказ «Об утверждении Программы наставничества МБОУ  «COIII №6» г. Чебоксары, №423 от 30.08.2024 г. |
|  | Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно- воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя. |
| ***задачи*** | Обеспечить успешное закрепление в лицее молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых). Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.  Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях школы.  Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности.  Создать гибкую и мобильную систему наставничества, способную оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.  Создать условий социально-психологического  комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива; работать над формированием профессионально- компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествам. |
| Нормативно- правовая база | Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).  «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-p.  Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ. Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»,  «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской  Федерации по стратегическому развитию и |

|  |  |
| --- | --- |
|  | проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).  Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта  «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550. |
| Ожидаемые результаты | Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми.  Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов. Помощь в достижении личностно- значимых целей |

**Концептуальное обоснование программы наставничества**

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

В качестве концептуального обоснования Программы Наставничества в школе выдвигаются следующие положения:

- наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой

потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского

образования;

- наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций.

Настоящая Программа Наставничества разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего» Национального проекта «Образование»

Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Программа Наставничества направлена на становление наставляемого как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности. Основной подход в оказании помощи участникам программы — амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Объектом Программы Наставничества выступает процесс передачи опыта учительской деятельности. Субъектами Программы Наставничества являются все участники наставнической деятельности

(заместители директора по УР, BP, руководители МО учителей- предметников, наставники и наставляемые).

Программа предполагает реализацию в школе в рамках формы наставничества «Учитель-учитель (педагог-педагог)» прежде всего следующих ролевых моделей:

* «опытный учитель (педагог) — молодой специалист» - классический
* вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
* «опытный классный руководитель — начинающий классный руководитель»

-опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку по конкретным вопросам организации классного коллектива, работы с родителями и т.д.

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

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

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

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

* «лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий проблемы» - конкретная 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;
* «педагог-новатор — консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
* «опытный предметник —неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

# Цель, задачи и планируемые результаты реализации программы наставничества

Цель Программы Наставничества : формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи Программы Наставничества:

1. Обеспечить успешное закрепление в лицее молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых);
2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.
3. Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях шкoлы.
4. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт.
5. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и

творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

# Планируемые результаты реализации Программы наставничества:

* повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
* повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников ПH;
* повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
* позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различныхпроблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно- смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

# Требования к учителю-наставнику

**Наставник (коуч)** — участник Программы Наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого (клиента), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые нaгpaды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и

коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

# Учитель-наставник обязан:

* знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
* способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
* развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
* ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
* прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе;
* способствовать профессиональному становлению наставляемого.

# Требования к наставляемым

* изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и

функционалъные 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 кyльтypный уровень; - периодически отчитываться о своей работе перед наставником, руководителям методического объединения, педагогами школы.

# Принципы реализации Программы наставничества

Реализация ПH строится на следующих принципах:

* *принцип научности* использование научно-обоснованных технологий;
* *принцип легитимности* соответствие всех действий законодательству Российской Федерации:
* *принцип гуманизации* ориентация наставнической деятельности на

развитие и самоутверждение личности;

* *принцип индивизуализации* сохранение индивидуальныхприоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
* *принцип компетентности* владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
* *принцип комплексности* согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПИ;
* *принцип лояльности* уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения; -- *принцип конфиденциальности* неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
* *принцип добровольности* участие в ПH наставников наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);
* *принцип активности* активная позиция наставляемого в реализации

потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

ОСНОВНЫЕ НАІІРАВЛЕННЯ РАБОТЫ по **РЕАЛИЗАЦНИ ІІРОГРАММЫ**

# Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы

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

Наставник не контролирует, а способствует быстрейшей адаптации

наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно- правовую информацию.

# Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование — своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

# Выявление проблемных зон в работе наставляемого

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

# Составление планов ра0оты с наставляемыми

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

* создание оптимальных условий для успешной работы;
* проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
* оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;

оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;

проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;

* взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

# Технология управления

**наставнической деятельностью**

Технология управления — вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

Проектирование. Высококлассные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.

Диагностика — определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.

Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.

Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:

* обеспечение качества прохождения аттестации учителями; - участие педагогов в инновационной деятельности;
* участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства; - диссеминация педагогического опыта.

Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лицея, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

# Формы и методы работы с наставляемыми: бeceды;

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.

Пары или группы наставник-наставляемый(е) как правило создаются в школе на 1 год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | п/п Этапы | Сроки | Функции |
|  | 1. Подготовительный | Август — сентябрь | управление |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2. | Организационный | Сентябрь — октябрь | Диагностическая, методическая |
| 3. | Практический | Октябрь — май | Деятельностная  аналитическая |
| 4. | Обобщающий | Май — июнь | Деятельностная, аналитическая,  прогностическая |

**План реализации этапов ПИ включает:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Этап** | **Сроки реализации** | Задачи | Содержание этапа (примерное) |
| Подготови  тельный | Август-  сентябрь | Создать  организационно- содержательные условия для осуществления наставнической деятельности | Проведение методического  совета «Организация наставнической деятельности  «учитель — учитель»;  создание пакета локальных актов по реализации ПH;  определение наставнических пар (групп); проведение постоянно действующего семинара для участников ПH  «Правовые аспекты  наставнической деятельности в системе  «учитель — учитель» |
| Организац  ионный | Сентябрь-  октябрь | Выявление сильных и  слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемыми | Составление  индивидуального плана  развития под руководством наставника (коуча) (Приложение «Типовой план наставничества»), сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом, проведение ПДС «Образцы анализов контрольных работ»,  разработка памяток наставнику и молодому специалисту. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Практичес  кий | Октябрь-  май | Реализация основных  положений ПH | Совместная деятельность  субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности (далее — ВУД) и внеклассных мероприятий в наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещённых уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер- классов) учителями- стажистами для молодых специалистов; проведение фестиваля- конкурса «2K: коуч +клиент»,  проведение анкетирования участников ПH по наставнической деятельности. |
| Обобщающи  й | Май-июнь | llодведение  итогов работы по реализации ПH и анализ результативности деятельности педагога- наставляемого | изучение и обобщение опыта работы по  реализации ПH; демонстрация молодым  учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты  уроков):  формирование банка методических материалов об опыте реализации ПH; диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах,  научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.) |

# Приложение 3

**ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ IIPOFPAMMЪI**

И ЕЕ **ЭФФЕКТИВНОСТИ**

# Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по YP.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником, а также анализа деятельности сетевой площадки муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов, которая работает на базе шкoлы.

Показатели и критерии оценки результативности программы

# наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **На дату начала действия программы** | **На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)** |
| **Наличие мотивированных запросов**  на работу | **от педагогов** | **Классных руководителей школы** |
| Количество педагогов, подавших  «запрос на помощь наставника» |  |  |
| Количество педагогов,  подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого |  |  |
| Формирование сообщества  наставничества |  |  |
| Количество педагогов, прошедших  обучение по наставничеству |  |  |
| Количество наставников из  числа педагогов |  |  |
| Количество наставников из  числа выпускников программы |  |  |
| **Результативность взаимодействия**  **учитель»** | **наставнических** | **пар по модели «учитель-учитель** |
| Количество педагогов,  подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию |  |  |
| Количество педагогов,  Подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития лицея и проектами инновационной деятельности |  |  |
| Количество педагогов,  подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства |  |  |
| Количество педагогов,  сменивших статус с наставляемого наставника |  |  |
| **Вклад школы в развитие районной практики наставничества** | | |

15

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Количество педагогических  работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества других организациях |  |  |
| Количество проведенных школой  научно—практических мероприятий по вопросам наставничества |  |  |
| Количество представленных  практик наставничества прошедших положительную профессионально- общественную экспертизу на муниципальном, региональном, Всероссийском уровне |  |  |

# Мониторинг реализации ПH

Мониторинг в наставнической деятельности —это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от участников ПH (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

# Индикативные показатели

* Умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
* овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
* умение работать с классом на основе изучения личности обучающегося;
* умение организовать классный коллектив, взаимодействуя со всеми участниками образовательной деятельности;
* овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
* становление и развития профессионалъных компетенций у наставляемых;
* повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

16

**Показатели эффективности деятельности учителя**

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности учителя определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 | | | |
| О | Муницип альный | Региональ  НЫЙ | Федераль ный/ междунар |
| Количество участников |  |  |  |  |  |
| 5 и более | 2 | 4 | э | 6 |
| 2 - 4 | 1 | 3 | 4 |  |
| Качество участия (% победителей и призеров от | 0 - 1 | 1 | 1 | 2 |  |
| 50% и более | 2 | 3 | э |  |
| 20 — 49 % | 1 | 2 | 4 |  |
| количества участников) | 1 — 1W 0 | 0 | 1 | 3 |  |

**Внеурочная деятельность**

17

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Участие в проектах, научно- Практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях | Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью |  |  |  | |  |
| Количество участников | 5 и более | 2 | 3 | 4 | | 5 |
| 1 - 4 | 1 | 2 | 3 | | 4 |
| Качество участия (%  победителей и призеров от количества участников) | 50% и более | 2 | 3 | 4 | | 5 |
| 20 - 49 % | 1 | 2 | 3 | | 4 |
| 1 —1x | 0 | 1 | 2 | | 3 |
| **llаучно-методическая, иннова** | **ционная деятельность** |  |  |  | |  |
| Участие в конференциях,  семинарах, фестивалях и других педагогических форумах | 1 и более мероприятий в год в  очном формате  Не менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате | 1 | 2 | 3 | | 4 |
| Участие в  профессиональных и творческих педагогических конкурсах | 1 и более в год (в очном или  заочном (дистанционном) формате | 2 | 3 | 4 | | 5 |
| Публикации |  | В сетевых  электронных изданиях | | | В печатных  изданиях | |
| 1 - 2 | 1 | | | 3 | |
| 3 - 5 | 2 | | | 4 | |
| 6 и более | 3 | | | 6 | |

57 — 76 баллов — высокий уровень 36 — 56 баллов — средний уровень 20 — 35 баллов — низкий уровень

0 — 19 баллов —недопустимый уровень

**Показатели эффективности реализации**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Проявление** | | |
| **В полной**  мере  **2 балла** | **Частично**  1 балл | **Не**  проявляется 0  **баллов** |
| Оценка ПH | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется |  |  |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, |  |  |  |

заложенным в lШ

18

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Соответствие наставнической  деятельности современным подходам и технологиям |  |  |  |
| Наличие комфортного  психологического климата в школе |  |  |  |
| Логичность деятельности  наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия |  |  |  |
| Определение  эффективности участников наставнической деятельности в школе | Степень удовлетворенности  всех участников наставнической деятельности |  |  |  |
| Уровень удовлетворенности  партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности |  |  |  |
| Изменения в  деятельности наставляемого | Активность и  заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью |  |  |  |
| Степень применения  наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция |  |  |  |
| ИТОГО: |  |  | | |

15 — 18 баллов — оптимальный уровень 9 — 14 баллов —допустимый уровень

0 — 8 баллов —недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

* оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников ПH и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
* определить степень эффективности и полезности  как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри ІІІколы;
* выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый»;
* спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

19

**ІІЛАН РЕАЛИЗАЦІНІ МЕРОІІРИЯТИЇЇ IIPOFPAMMЪI**

НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024 — 2025 УЧЕБНЫЇЇ FOД

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Сроки* | *Содержание работы* | ***Ответственные*** |
| В течение  года | 1. Осуществление ряда мероприятий по переходу на профессиональный стандарт 2. Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к   конкурсам | Участники  проблемной группы, координатор по программе |
| Август | 1. В рамках проекта «Школа начинающего   учителя»: • Закрепление наставников (кураторов) за  молодыми специалистами// Что такое коучинг в школе?   * + Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной | Зам. директора,  орг группа |
|  | деятельности» |  |
| Сентябрь | * Мастер-класс «Приемы и методы работы с обучающимися с OB3 в начальной школе на уроках русского языка» (муниципальная сеть по сопровождению молодых специалистов); * Консультация «Планирование образовательной деятельности» | Зам. директора по YP, куратор направления  Зам. Директора по    учителя, ответственные за проведение |
|  |  | мероприятия |
| Октябрь | * "Мотивация на учебный труд: проблемы, поиски, решения" - из опыта работы 1 класс * Анкетирование на выявление Профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в   коллективе, разработка необходимых рекомендаций | Зам. директора по УР, учителя, ответственные за проведение мероприятия  Зам. Директора по |
|  | * Совещание по итогам проведения BПP: |  |
| Ноябрь | «Формирование навыков смыслового чтения.  Успехи и проблемы»   * Этап для молодых учителей начальных классов   «Технологии креативного мышления»; | Зам. директора *по*УЧ*,* руководитель МО начальных |
| Декабрь | Учащихся, с которыми работает молодой учитель.  Проведение смотра-конкурса «2K: коуч + клиент»   * «Пути и средства развития познавательной активности учащихся» (тренинг); * «Педагогический проект» | классов  Зам. директора  по УР |

20

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Январь | * Семинар «Эффективные технологии по сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности»(муниципальная сеть по сопровождению молодых специалистов); | Зам. директора  По ВР, учителя, ответственные за проведение мероприятия |
|  | * Мастер-класс «Іllкольные праздники как одно из главных средств воспитания учащихся начальных классов» * «Реализация программы коучинга в школе». Представление опыта работы на районном уровне * Анализ промежуточных результатов программы наставничества | Зам. директора пo *УP,* координатор направления, наставники |
| Февраль | * «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии» (лекция); * «Выбор оптимальных форм организации учебной деятельности обучаемых»(практикум). | Координатор  направления |
| Март | 1. Консультация «О конвергентном подходе в   образовании» Творческий отнес педагогов- наставников   1. «Межпредметный подход как один из приемов в   образовательной деятельности»: | Зам. директора  пo*УP,* координатор направления, наставники |
|  | 3. Семинар «Межпредметный подход в урочной и |  |
|  | внеурочной деятельности» |  |
| Апрель | Практическое занятие по составлению программы  помеждисциплинарному обучению | Зам. директора  *пo*УP |
| Май | 1. Самоанализ педагогической деятельности:   консультация по заполнению мониторинга педагогической деятельности членов педагогического коллектива;   1. Подведение итогов программы наставничества за 2024-2025 гг. | Зам. директора  *пoУP,* руководители МО |
| Июнь | 1. Планирование работы наставников на 2024   — 2025 учебный год  2. Защита индивидуального педагогического проекта.   * Участие в конкурсе лучших учителей как способ творческой реализации в профессиональной деятельности. * Подведение итогов. Анализ и планирование на   следующий год. | Зам. директора  *пoУP,* Координатор направления Зам. директора по YP |
|  | 3. Круглый стол «Личные достижения молодого учителя» (подведение итогов работы за год, определение тем для занятий на 2025/2026 учебный | Координатор направления |

21

***Приложение «План наставничества»***

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ «СОШ №6» г. Чебоксары Н.И. Макарова

**Индивидуальный план**

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

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника (клиента) Квалификационная категория Должность Образование Какое учебное заведение окончил, факультет Год окончания Квалификация по диплому Педагогический стаж Год последней аттестации Нагрузка

Ф.И.О. и должность наставника (коуча) Квалификационная категория Должность Образование Какое учебное заведение окончил, факультет Год окончания Квалификация по диплому Педагогический стаж Год последней аттестации Нагрузка Срок осуществления плана: с *«* » 20  *г. по «* » 20  *г.*

22

Тема, по которой работает группа:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **llpoeкт, задание** | Срок | **Планируемый**  **результат** | **Фактический результат2** | **Оценка наставника** |
|  | **Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей** | | |  |  |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения  приоритетных направлений профессионального развития |  | Определен перечень дефицитных  компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с  наставником, для уточнения зон профессионального развития |  |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению профессиональных  трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2. |  | Разработаны меры преодоления  профессиональных трудностей |  |  |
| 1.4. | *Другое...* |  |  |  |  |
|  |  | | |  |  |
| 2.1. | Познакомиться с лицеем, его особенностями,  направлениями работы, Программой развития и др. |  | Осуществлено знакомство с  особенностями и направлениями работы лицея в области ., изучена Программа развития лицея |  |  |
| 2.2. | Изучить помещения лицея (основные помещения,  правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и |  | Хорошая ориентация в здании лицея,  знание аварийных выходов, |  |  |

1 В описание планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ., взаимное посещение мероприятий/уроков (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать. ' Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

23



|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |
| 2.3. | Познакомиться с коллективом и наладить  взаимодействие с ним: руководство школы, педагоги- предметники; педагог-психолог, секретарь, завхоз и пр. |  | Совместно с наставником нанесены  визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества |  |  |
| 2.4. | Изучить сайт школы, страничку школы в социальных  сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности школы |  | Хорошая ориентация по сайту, на  страницах школы в соцсетях *«..»* и  *«...»,* изучены правила размещения информации в Интернете |  |  |
| 2.5. | Изучить Кодекс этики и служебного поведения  сотрудника школы (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.) |  | Применяются правила Кодекса  этики и служебного поведения |  |  |
| 2.6. | Сформировать понимание о правилах безопасности  при выполнении своих должностных обязанностей |  | Соблюдаются правила безопасности |  |  |
| 2.7. | Изучить методику построения и организации  результативного учебного процесса |  | Организован результативный  учебный процесс по дисциплине |  |  |
| 2.8. | Научиться анализировать результаты своей  профессиональной деятельности |  | Изучены и внедрены методы анализа  планов деятельности педагога, применяемых методов обучения... |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

24

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.3. | Познакомиться с успешным опытом организации  внеклассной деятельности |  | Изучен успешный опыт организации  таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, KBH |  |  |
| 3.4. | Изучить успешный опыт организации работы с  родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность) |  | Совместно с наставником  подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями *{перечислить)* |  |  |
| 3.5. | Изучить документы, регулирующие деятельность  педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, BCOKO, должностная  инструкция и пр.) |  | Изучено содержание эффективного  контракта педагога, Положение..., |  |  |
| 3.6. | Освоить успешный опыт учебно-методической работы  педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.) |  | Составлены технологические карты  уроков и конспекты тем по дисциплине |  |  |
| 3.7. | Изучить опыт участия педагогов в проектной  деятельности лицея |  | Изучены проекты лицея по профилю  деятельности педагога и выявлена роль педагога |  |  |
| 3.8. | Изучить перечень и порядок предоставления платных  образовательных услуг в лицее |  | Документы изучены |  |  |
| 3.9. | Перенять опыт оформления документации (перечень,  шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога |  | По формату подготовлены |  |  |
| 3.10 | Изучить успешный опыт организации  профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития) |  | На основе изучения успешного  опыта организации профразвития в лицее выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в .) |  |  |
| 3.11 | Сформировать понимание эффективного поведения  педагога при возникновении конфликтных ситуаций |  | Усвоен алгоритм эффективного  поведения педагога при |  |  |

25

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | и пр.), познакомиться со способами их профилактики и  урегулирования |  | ситуаций в группе обучающихся и  способов их профилактики |  |  |
| 3.12 | Познакомиться с успешными практиками разработки и  внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности |  | Изучена практика разработки и  внедрения игр по предмету... |  |  |
| 3.13 | Подготовить публикацию.../ конкурсную  документацию... |  | Подготовлена к публикации статья  *« »* |  |  |
| 3.14. | Принять участие в конкурсах профессионального  мастерства |  | Совместно с наставником приняли  участие в конкурсах, в том числе, в лицейском конкурсе «2K: коуч + клиент» |  |  |
| 3.15. | *Другое...* |  |  |  |  |
|  | **Раздел 4. Методическая** | **помощь** | **педагогическому работнику** |  |  |
| 4.1. | Включение межпредметного материала в планы  работы наставляемого с обстоятельными рекомендациями |  | Собеседование |  |  |
| 4.2. | Анализ и выбор положительного из опыта коллег |  | Умение видеть наиболее успешные  формы организационной деятельности |  |  |
| 4.3. | Совместное посещение уроков (мероприятии) коллег |  | Составление каталога  положительного опыта |  |  |
| 4.4. | Проведение и разбор собственных (наставляемого)  уроков (мероприятий) по наиболее трудным проблемам |  | Совместное обсуждение и  составление плана выхода из затруднительных ситуаций |  |  |
| 4.5. | Проведение открытых уроков (мероприятий) с  посещением наставника и последующим анализом по различным педагогическим проблемам |  | Совместное обсуждение и  составление плана выхода из затруднительных ситуаций |  |  |
| 4.6. | Подготовка обучающихся к участию в конференциях, олимпиадах, конкурсах, к написанию |  | Совместная работа педагогов |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

(между педагогом и родителем, педагогом и коллегами возникновении конфликтных

