

Муниципальное автономное образовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 134 города Екатеринбурга

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
Муниципального автономного  
образовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 134  
Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
Муниципального автономного  
образовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 134  
А.Г. Семкин  
Приказ № 308-О от «31» августа 2023 г.



# ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана 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 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 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Нормативной базой программы являются также следующие федеральные и региональные документы:

- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.».

### Паспорт Программы Наставничество «Учитель –учитель»

Название	Программа наставничества Муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 134 г. Екатеринбурга
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «Об утверждении Программы наставничества МАОУ СОШ № 134 № 308-О от 31.08.2023 г.
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-р. - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.

	<p>- Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).</p> <p>- 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.</p> <p>- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p>
Цель	<p>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.</p>
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить успешное закрепление в школе молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых), учителя школы вошедшего в состав наставнической пары «равный-равный»</li> <li>2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.</li> <li>3. Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях школы.</li> <li>4. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт.</li> <li>5. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе,</li> </ol>

	сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого вновь прибывшего учителя, учителя школы сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. - Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива;</li> <li>2. - формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;</li> <li>3.- формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;</li> <li>4. реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;</li> <li>5. рост рейтинга молодых учителей, вновь прибывших учителей среди участников образовательных отношений.</li> </ol>
Основные исполнители	• Администрация МАОУ СОШ № 134, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители предметных объединений и методических объединений учителей- предметников и классных руководителей
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми
Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов. Помощь в достижении личностно-значимых целей

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА  
(далее ПН)**

Настоящая Программа является логическим продолжением предыдущей программы, составленной с учетом современной нормативной базы и требованиями нового этапа развития школы.

В качестве концептуального обоснования ПН 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 ПН 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».
- ✓ ПН 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 ПН выступает процесс передачи опыта учительской деятельности.
- ✓ Субъектами ПН являются все участники наставнической деятельности (заместители директора по УР, НМР, ВР, руководители предметных объединений и МО учителей-предметников, наставники и наставляемые).

. В ПН используются следующие понятия:

**Наставник** – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

**Наставляемый** – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

**Наставничество** – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Персонализированная программа наставничества** – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года) включающая описание форм и видов

наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

*Целевая модель наставничества* - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

*Методология наставничества* - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

*Форма наставничества* - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов.

Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

*Виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

*Наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

*Краткосрочное или целеполагающее наставничество* – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

*Реверсивное наставничество* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

*Партнерское наставничество* — это наставничество от равного равному.

*Ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

*Скоростное наставничество* – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

*Традиционная форма наставничества* («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

## **Цель, задачи и планируемые результаты реализации Программы наставничества (ПН)**

**Цель ПН:** максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ СОШ № 134

*Создание целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 134 позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупредить отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.*

### **Задачи ПН:**

- содействовать созданию в школе психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды,

педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

#### **Планируемые результаты реализации ПН:**

- ✓ повышение мотивации педагогов школы, молодых педагогов к профессиональной деятельности;
- ✓ повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников ПН;
- ✓ повышение педагогического мастерства молодого специалиста/педагога испытывающего профессиональные затруднения 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, вновь прибывших педагогов в педагогическом коллективе;
- ✓ улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;



- ✓ решена задача адаптации учителей на рабочем месте, с учетом потребностей молодых педагогов, предупрежден отток кадров, а также созданы условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

### **Требования к учителю-наставнику**

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

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

Учитель-наставник обязан:

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

### **Требования к наставляемым**

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы;
- 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, заведующим кафедрой и руководителем методического объединения, педагогами лицея.

### **Принципы реализации ПН**

Реализация ПН строится на следующих принципах:

- 1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- 3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- 5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- 7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- 8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- 9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

### **Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и, учителями с профессиональными затруднениями и организация их работы**

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

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

### **Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого**

С первых дней работы молодого учителя/ вновь прибывшего педагога/ педагога проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства.

### **Выявление проблемных зон в работе наставляемого**

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

### **Составление планов работы с наставляемыми**

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

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

- Проектирование. Высокотехнологичные 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 лица, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

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

Пары или группы наставник-наставляемый(е) как правило создаются в школе от 3 месяцев до 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:

### Этапы реализации ПН

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	Август – сентябрь	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	Сентябрь – октябрь	Диагностическая, методическая
3.	Практический	Октябрь – май	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Май – июнь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

### План реализации этапов ПН включает:

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа (примерное)
------	------------------	--------	------------------------------

Подготовительный	Август-сентябрь	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель — учитель»;</li> <li>2.создание пакета локальных актов по реализации ПН;</li> <li>3.определение потенциальных наставнических пар (групп);</li> <li>4. Вводно-установочный семинар по вхождению в методическую -тему 2023-2024 уч. года « ВСОКО. Критериальное оценивание в школе»</li> <li>5.Формирование базы наставников и базы наставляемых</li> </ol>
Организационный	Сентябрь-октябрь	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом/ вновь пришедшим педагогом/ педагогом.</li> <li>2. Составление индивидуального плана развития под руководством наставника;</li> <li>3. Методический квиз «Наставничество как форма методической работы»</li> </ol>
Практический	октябрь- май	Реализация основных положений ПН	<p>Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности (далее — ВУД) и внеклассных мероприятий в наставнических парах (группах);</li> <li>2. анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями-стажистами для молодых специалистов;</li> <li>3.проведение фестиваля-конкурса «Открытый урок»,</li> <li>4.проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности</li> <li>5. Семинар для педагогов НШ : "Мотивация на учебный труд: проблемы, поиски, решения" - из опыта работы 1 класс.</li> <li>6.Семинар – практикум «Проблемы преемственности начальной и основной школы в формировании предметных знаний и умений у обучающихся 4-5 классов и пути их решения»</li> <li>7. Работа наставнических групп в рамках реализации ПН: <ul style="list-style-type: none"> <li>-разработка методического комплекта по критериальному оцениванию в параллели 4 классов, русский язык;</li> <li>- разработка методических материалов в рамках районного проекта по преемственности</li> </ul> </li> </ol>

<b>Обобщающий</b>	май- июнь	<p>Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности и деятельности педагога-наставляемого</p>	<p>1.Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности педагога-наставляемого изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН;</p> <p>2.демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и ВУД);</p> <p>3.формирование банка методических материалов об опыте реализации ПН;</p> <p>4.диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН;</p> <p>5. диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН;</p> <p>демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков);</p> <p>формирование банка методических материалов об опыте реализации ПН;</p> <p>диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно- практических конференциях, педагогических чтениях и др.).</p>
-------------------	-----------	--	---

**План реализации мероприятий программы наставничества  
на 2023 – 2024 учебный год**

<b>Сроки</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Ответственные</b>
В течение года	<p>1.Участие в мероприятиях муниципального, регионального уровней по теме Наставничество</p> <p>2. Индивидуальные и групповые консультации по основным направлениям работы всего коллектива, по актуальным проблемам педагогики, по заявкам отдельных педагогов.</p>	<p>Участники проблемной группы</p> <p>координатор ЦМН</p>
август -	<p>4.Вводно-установочный семинар по вхождению в методическую - тему 2023-2024 уч. года « ВСОКО как инструмент повышения качества. Критериальное оценивание в школе»</p> <p>5.Формирование базы наставников и базы наставляемых;</p> <p>6. Разработка локальных актов ОО</p>	<p>Зам. директора по УВР,</p> <p>координатор ЦМН</p>
сентябрь	<p>7.Организация обучения педагогических работников, наставников;</p> <p>8.Методический квиз «Наставничество как форма методической работы»</p>	<p>Зам. директора по УВР,</p> <p>координатор ЦМН</p>

октябрь	<p>9.Диагностика профессиональных компетенций – процедура выявления степени развития профессиональных компетенций педагогических работников</p> <p>10.Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате «нетворкинг» (комплекс упражнений на знакомство, взаимодействие и коммуникацию)</p> <p>11.Закрепление наставников (кураторов) за молодыми специалистами// педагогами испытывающими профессиональные трудности</p>	Координатор ЦМН
Ноябрь	<p>12.Формирование наставнических пар/групп</p> <p>13.Формирование индивидуальных планов наставнических пар, групп</p> <p>14.Семинар для педагогов НШ : "Мотивация на учебный труд: проблемы, поиски, решения" - из опыта работы 1 класс.</p> <p>15.Семинар – практикум «Проблемы преемственности начальной и основной школы в формировании предметных знаний и умений у обучающихся 4-5 классов и пути их решения»</p> <p>16. Разработка методического комплекта по критериальному оцениванию в параллели 4 классов, русский язык.</p>	<p>Зам. директора по УВР , Координатор ЦМН</p> <p>Наставническая группа</p> <p>Наставническая группа</p>
Декабрь-май	Реализация индивидуальных планов наставнических пар/групп	Наставнические пары/группы
Декабрь	<p>17.Разработка Положения о школьном Конкурсе «Открытый урок».</p> <p>18.Серия открытых интегрированных уроков наставнических пары естественнонаучной направленности (физика- информатика, физика- математика)</p> <p>19.Разработка методического комплекта по критериальному оцениванию в параллели 4 классов, русский язык.</p>	<p>Координатор ЦМН; ШМО</p> <p>Наставническая группа</p>
январь	20.Мастер класс «Связь народных традиций с православными праздниками» (Представление опыта работы наставнической пары НШ в рамках реализации муниципального проекта Екатеринбургские дни).	Зам. директора по УВР, наставническая пара
Февраль	<p>21.Повышение квалификации членов наставнической группы, «Разработка методического комплекта по критериальному оцениванию в параллели 4 классов, русский язык.</p> <p>23. Школьный Конкурс «Открытый урок»</p> <p>24. Родительское собрание «Преемственность начальной и основной школы»</p>	<p>Наставническая группа;</p> <p>Зам. директора по УВР; ШМО;</p>

	25. Подготовка и проведение открытого районного конкурса «Спектр творчества»	Наставническая группа
Март	26. Конкурс «Открытый урок» 27. Методический семинар «Калейдоскоп образовательных практик по формированию функциональной грамотности» в НШ	Зам. директора по УВР, ШМО
Апрель	28. Подготовка и проведение открытого районного конкурса «Азы информатики»	наставническая группа
Май	29. Деловая игра «Практики работы наставников и наставляемых»! Анализ результатов внедрения ЦМН	Зам. директора по УВР, координатор ЦМН

### Оценка результатов ПН 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 один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником.

#### Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<b>Наличие мотивированных запросов от педагогов и классных руководителей школы на работу в ПН</b>		
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		
<b>Формирование сообщества наставников</b>		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
Количество наставников из числа выпускников программы		
<b>Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»</b>		



Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию		
Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития школы и проектами инновационной деятельности		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
<b>Вклад школы в развитие муниципальной практики наставничества</b>		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно- практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество проведенных ОО научно— практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества прошедших положительную профессионально- общественную экспертизу на муниципальном, региональном, Всероссийском уровне		

### **Мониторинг реализации ПН**

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

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

### **Индикативные показатели ПН**

Умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;

— овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;

— умение работать с классом на основе изучения личности обучающегося;

— умение организовать классный коллектив, взаимодействуя со всеми участниками образовательной деятельности

- овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- становление и развития профессиональных компетенций у наставляемых;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

### Показатели эффективности деятельности учителя

Критерии	Показатели	Баллы			
<b>Урочная деятельность</b>					
Общая успеваемость за четверть, год	100%	<b>2</b>			
	менее 100%	<b>0</b>			
	имеется «+» динамика	<b>1</b>			
Качество успеваемости за четверть, год	70-100% оптимальное	<b>3</b>			
	45-69% допустимое	<b>2</b>			
	менее 45% -недопустимое	<b>0</b>			
	имеется «+» динамика	<b>1</b>			
Участие в олимпиадах, интеллектуальных мероприятиях по предмету за год	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные по предмету	Уровни			
		ОО	Район/ город	Регион	РФ
Кол-во участников	5 и более	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
	2-4	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	0-1	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
Качество участия (% победителей и призеров)	50% и более	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
	20-49%	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	1-19%	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Внеурочная деятельность</b>					
Участие в проектах НПК, метапредметных интеллектуальных и творческих конкурсах	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные, выполненные на метапредметной основе				
Кол-во участников	5 и более	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	1-4	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Качество участия (% победителей и призеров)	50% и более	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	20-49%	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	1-19%	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Научно-методическая, инновационная деятельность</b>					
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	2 и более мероприятия в заочном (дистанционном) формате	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Участие в профессиональных и	1 и более в год	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

творческих педагогических конкурсах					
Публикации		В сетевых электронных изданиях	В печатных изданиях		
	1-2	1	3		
	3-5	2	4		
	6 и более	3	5		

57 – 76 баллов — высокий уровень

36 – 56 баллов — средний уровень

20 – 35 баллов — низкий уровень

0 – 19 баллов — недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

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