

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4  
Г. СТАВРОПОЛЯ

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

ПИСАРЕВОЙ ЕЛЕНЫ ГЕННАДЬЕВНЫ  
УЧИТЕЛЯ ИСТОРИИ И ОБЩЕСТВОЗНАНИЯ  
МБОУ СОШ №4 Г. СТАВРОПОЛЯ

Срок реализации:  
01.09.2023г-31.08.2024г.

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

*Актуальность разработки программы наставничества:* современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на обновленные ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности

Индивидуализированная рабочая программа наставничества разработана на базе МБОУ СОШ №4 г. Ставрополя 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», Приказа Министерства образования и науки ПК №789-а от 23.07.2020 в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для обеспечения целевых показателей и дорожной карты и в целях реализации в данной образовательной организации национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности.

*Целью наставничества* является разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по взаимоотношению наставника и наставляемого способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

*Задачи:*

- адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации;
- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

*Ожидаемые результаты:* систематически проводится разносторонняя целенаправленная методическая работа с молодым учителем, молодой учитель проходит адаптационный период уверенно, повышает уровень профессиональной подготовки, убеждается в правильном выборе своей профессии.

*Практическая значимость реализации программы:* в ходе выполнения программы будут созданы условия для роста профессионального мастерства молодого специалиста. Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на месте работы будет формироваться мастерство учителя. Сотрудничество в течение длительного времени, позволит улучшить стиль, почерк работы учителя и его личностные качества, видеть рост его профессионализма.

Таким образом, программа поможет и молодому учителю, и руководителю школы решать целый ряд проблем, стоящих перед молодым учителем, будет способствовать поиску и проявлению учителем своего педагогического кредо.

*Срок реализации программы:* данная программа наставничества рассчитана на 3 года.

## **ПЕРЕЧЕНЬ ЛОКАЛЬНЫХ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ АКТОВ**

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».
2. Письмо Минпросвещения России №АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 г. «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных В организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»
3. Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 4 г. Ставрополя (приказ № 92 от 17.05.2022г)
4. Приказ МБОУ СОШ № 4 г. Ставрополя № 452/1 от 30.08. 2023г. «О наставничестве молодых педагогов в 2023-2024 учебном году»

## 2. Содержание программы.

### Сведения о педагоге-наставнике

ФИО	Писарева Елена Геннадьевна
Образование (какое учреждение высшего образования окончил с указанием года окончания)	Высшее: 2014 г. – Северо-Кавказский федеральный университет; специальность – историк, преподаватель истории; 2014 г. - Северо-Кавказский федеральный университет; специальность – переводчик в сфере профессиональной коммуникации; 2016 г. – Институт Дружбы народов Кавказа магистр «Юриспруденция».
Занимаемая должность	Учитель истории и обществознания; советник директора по воспитательной работе.
Квалификационная категория	Отсутствует
Общий стаж работы	6 лет
Педагогический стаж работы	6 лет
Достижения (участие в конкурсах профессионального мастерства, обобщение опыта)	Победитель Всероссийского конкурса «Навигаторы детства» 2021 г.
Награды, звания (с указанием года присвоения)	Грамота Комитета образования администрации г. Ставрополя 2019 г.; Благодарственное письмо Комитета образования администрации г. Ставрополя 2022 г. Почетная грамота Администрации г. Ставрополя август 2023 г., Диплом губернатора Ставропольского края за подготовку призера регионального этапа ВСОШ

#### *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.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две функции:

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).
4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:
  - консультирование (индивидуальное, групповое);
  - активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и др.).

#### Сведения о молодом специалисте

ФИО	Подлесный Алексей Иванович
Образование (какое учреждение высшего образования окончил с указанием года окончания)	Высшее, Ставропольский государственный педагогический институт, специальность
Занимаемая должность	Учитель истории и обществознания
Квалификационная категория	отсутствует
Общий стаж работы	1 год
Педагогический стаж работы	1 год

#### *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.

**Основные направления работы наставника в течение учебного года**

<b>Тема</b>	<b>Рассматриваемые вопросы</b>	<b>сроки</b>
Знакомство с молодым учителем. Изучение нормативно-правовой базы ведения документации.	Изучение Федерального закона №273 от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», документов Министерства просвещения РФ, корректировка рабочих программ и составление календарно-тематического планирования. Первичная диагностика умений и навыков молодого учителя.	Сентябрь
Имидж педагога.	Предоставление педагогом-наставником материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Сентябрь
Разработка индивидуального плана / траектории профессионального развития	Педагогическое самообразование, участие в работе методического объединения, занятия в школе молодого педагога.	Сентябрь
Эмоциональная стрессоустойчивость молодого учителя. Функция общения на занятии	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	Октябрь



Как провести результативный урок. Секреты мастерства. Разработка конспекта урока в концепции системнодеятельностного подхода	Педагог – наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики проведения уроков, наставник совместно с молодым педагогом готовят конспекты уроков, проговаривают каждый этап и элемент урока, затем педагог проводит его в присутствии педагога - наставника, после каждого урока идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее	ноябрь
Копилка интересных уроков.	Разработки или описания интересных занятий силами самих молодых специалистов и наставников.	В течение года
Самообразование – лучший учитель	Работа над методической темой. Молодым учителям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год	В течение года
Как обобщить педагогический опыт	Технология описания и обобщения педагогического опыта. Участие в конкурсном движении.	Март-апрель
Методическая выставка достижений молодого учителя.	Уровень профессионализма молодого учителя – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Май
Диагностика образовательных результатов деятельности молодого педагога	Анализ качественной успеваемости, уровня сформированности УУД, индивидуальных достижений учащихся	Май

*Деятельность наставника:*

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две функции:

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

*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, склонности, 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.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).
4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

*Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:*

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и др.).

**План индивидуального сопровождения профессиональной деятельности начинающего учителя истории Подлесного А.А.**

Содержание деятельности	Взаимодействие	Примечание
<b>Сентябрь</b>		
Административный совет по теме «Работа с молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями»..	Директор Суркова М.А., зам.директора по УВР Нефёдов В.В., Бавшенкова С.В.	
Знакомство с нормативно-правовой базой организации образовательного процесса, изучение ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273, Правилами внутреннего трудового распорядка и др. локально-нормативными актами	Зам. директора по НМР Писарева Е.Г.	
Проведение микроисследования потенциальных возможностей и профессиональных потребностей молодого педагога	Зам. по УВР – Нефёдов В.В., Бавшенкова С.В., зам. директора по НМР Писарева Е.Г. , психолог	анкетирован ие
Разработка и утверждение плана взаимодействия .Зикеева А.А. с молодым специалистом в МО	Наставник Писарева Е.Г. рук-ль МО Зимина А.А.	
Инструктаж о ведении учебной документации (заполнение, ведение и проверка классных журналов, тетрадей учащихся, дневников учащихся, плана воспитательной работы и др.)	Заместители директора по УВР и ВР, наставник Писарева Е.Г.	
<b>Практикум</b> по разработке рабочих программ по предмету, курсов внеурочной деятельности предметных кружков, факультативов, элективных курсов по выбору	Писарева Е.Г. - зам. директора по НМР, заместитель директора по ВР -Васильева И.В.	
Выбор темы самообразования, разработка индивидуального плана повышения уровня профессиональной компетентности	Наставник Писарева Е.Г. рук-ль МО Зимина А.А..	
Посещение молодым специалистом уроков, внеклассных мероприятий опытных учителей (анализ)	Наставник Писарева Е.Г.	
<b>Октябрь</b>		
Изучение методических рекомендаций "Анализ внеклассного мероприятия", "Методика проведения родительского собрания", "Тематика родительских собраний"	Зам. по ВР Васильева И.В.	
Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	Психолог, наставник Писарева Е.Г.	Анкетирован ие, беседа
<b>Практикум:</b> «Я иду на метапредметный урок». Типология современных уроков, конспект (диагностическая карта) современного урока,	Зам. директора по НМР Писарева Е.Г.	

самоанализ урока»		
<b>Индивидуальная работа по теме</b> "Формы контроля учебных достижений учащихся. Промежуточная аттестация по предмету. Критерии и нормы оценки достижений учащихся"Формирование индивидуально-педагогической системы оценки достижений учащихся.	Заместитель директора по УВР Нефёдов В.В. .наставник Писарева Е.Г.	
<b>Психологический тренинг</b> "Учуь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций"	Наставник Писарева Е.Г. педагог-психолог	анкетирован ие
Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся».	Наставник Писарева Е.Г.	
<b>Ноябрь</b>		
Обмен мнениями по текущим проблемам профессиональной деятельности молодого специалиста	Заместитель директора по УВР Нефёдов В.В. зам. директора по НМР Писарева Е.Г.	беседа
<b>Практикум</b> "Организация учебно - исследовательской деятельности учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата, проекта"	Педагог доп. образования Нефёдова М.В.	
<b>Методическая консультация</b> «Формы и методы проведения внеурочного мероприятия по предмету»	Зам. директора по НМР Писарева Е.Г.	
<b>Обучающая беседа</b> "Как добиться дисциплины на уроке?"	Наставник Писарева Е.Г., педагог-психолог	
Подготовка и участие в «Фестивале наук»	Наставник Писарева Е.Г. рук. МО Зикеев А.А.	
Разрешение конфликтных ситуаций с детьми (индивидуальные консультации с психологом).	Педагог-психолог	анкетирован ие
<b>Декабрь</b>		
Методическая консультация «Организация работы с одаренными детьми, методики выявления одаренных детей»	Заместитель директора по УВР Нефёдов В.В., наставник Писарева Е.Г.	
Участие в работе педагогических советов, заседаний МО	Наставник Писарева Е.Г.	
Изучение психолого-педагогических и социально-педагогических условий развития познавательных интересов у учащихся. Проведение мини-исследований	Педагог-психолог, наставник Писарева Е.Г.	анкетирован ие
<b>Январь</b>		
Методконсультация по работе с неуспевающими и слабоуспевающими учащимися	Заместитель директора по УВР Нефёдов В.В., наставник Писарева Е.Г.	
Контроль выполнения программ; посещение уроков молодого специалиста	Заместитель директора по УВР Нефёдов В.В.	

	наставник Писарева Е.Г.	
<b>Практикум</b> «Использование на уроках возможностей образовательно-развивающего пространства учебного кабинета»	Зам. директора по НМР Писарева Е.Г.	
<b>Февраль</b>		
<i>Обучающая беседа</i> "Межпредметные связи на уроках", "Создание на уроке ситуации совместной, продуктивной и творческой деятельности"	Заместитель директора по УВР Нефёдов В.В. зам. директора по НМР Писарева Е.Г.	
Посещение уроков опытных учителей	Рук-ль МО .Зикеев А.А. наставник Писарева Е.Г.	
<i>Обучающая беседа</i> "Межпредметные связи на уроках", "Создание на уроке ситуации совместной, продуктивной и творческой деятельности"	Заместитель директора по УВР Нефёдов В.В., наставник Писарева Е.Г.	
<b>Март</b>		
<b>Беседа</b> "О нормах профессиональной этики»	наставник Писарева Е.Г.	
Ознакомление с приемами самостоятельной деятельности учащихся на уроке, самоконтроль учащихся	Зикеев А.А.	
Проверка поурочных планов (диагностических карт), помощь в подготовке отчета по темам самообразования; помощь в организации открытых уроков	Заместитель директора по УВР ,Нефёдов В.В. наставник Писарева Е.Г.	
Участие в школьном фестивале предметных МО «Золотые россыпи»: • мастер-класс;• методическая кругосветка	Зикеев А.А.	
<b>Апрель</b>		
Проверка индивидуальной работы со слабоуспевающими учащимися; посещение уроков	Зам. директора по УВР,	
Помощь в организации открытых уроков; проведение беседы "Работа с мотивированными учащимися"	Зам-ли директора по НМР наставник Писарева Е.Г.	
<b>Май</b>		
Самоанализ деятельности, контроль выполнения программ, графика контрольных работ. Помощь в составлении отчетной педагогической документации.	Заместитель директора по УВР Нефёдов В.В. наставник Писарева Е.Г.	
Помощь в подготовке учебного кабинета к новому уч. году	Наставник Писарева Е.Г.	
Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2023-2024 учебный год. Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. «Мои достижения за прошедший год».	Наставник Писарева Е.Г.	

## **КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей индивидуализированной программы наставничества в целом будет директор школы, заместитель директора по УВР, зам. директора по НМР школы, руководитель МО гуманитарного цикла. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть, на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвященный теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.

В разделе рассмотрены наиболее важные критерии оценки, как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества. В части оценки наставнической программы в МБОУ СОШ № 4 подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень и уровень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых **могут выступать:**

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;



- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности позволяет четко отследить, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, какова динамика формирования наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

## **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ.**

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

### **Ожидаемые результаты Программы**

- Высокий уровень включенности молодых (новых) 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 школе;
- Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- Учителя-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.

### **Показатели эффективности внедрения Программы**

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- Нормализация уровня тревожности, оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

### «Наставничество»

2023-24 год

**Борисанова, Н.В.** Специфика организации наставничества в ДДТ "У Белого озера" [Текст] / Н. В. Борисанова// Зам. директора по НМР. - 2022. - №7. - С.12-13.

**Быстрова, Т.Б.** Пути преодоления формализма в процессе реализации программы наставничества в системе СПО [Электронный ресурс] / Т. Б. Быстрова// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.56-60.

**Волкова, Н.А.** Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся [Электронный ресурс] / Н. А. Волкова, И. В. Сычева// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.18-21.

**Гафнер, Ю.А.** Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74.

**Еникеева, Г.С.** Наставничество как инструмент синхронизации системы подготовки кадров в СПО и кадровых потребностей экономики региона [Электронный ресурс] / Г. С. Еникеева, Т. М. Соболева// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.52-55.

**Журавлева, Н.Н.** Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Тальшинская// Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2. - С.14-22.

**Забгаева, Т.В.** Формирование и развитие системы наставничества в СПО [Электронный ресурс] / Т. В. Забгаева// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.48-51.

**Златин, Н.А.** Форма наставничества «студент-ученик» [Электронный ресурс] / Н. А. Златин, А. К. Бесстрашнова// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.35-38.

**Качина, Т.В.** Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина// Зам. директора по НМР. - 2022. - №7. - С.2-4.

**Лубенникова, С.А.** Наставнические практики в школьных экологических проектах [Электронный ресурс] / С. А. Лубенникова, С. А. Кузьмина, С. В. Шамова// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.13-17.

**Молодёжное наставничество в поддержке развития и самореализации талантливых учащихся** [Текст] / В. В. Худова [и др.]// Зам. директора по НМР. - 2022. - №7. - С.17-21.

**Недавняя, Е.И.** Наставничество как инструмент профессионального самоопределения обучающихся [Электронный ресурс] / Е. И. Недавняя// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.22-25.

**Организационно-методическое обеспечение наставничества в профессиональной подготовке будущих педагогов** [Электронный ресурс] / В. А. Адольф [и др.]// Народное образование. - 2022. - №3. - С.115-120.

**Пивчук, Е.А.** Программа наставничества в контексте постнеклассической парадигмы становления профессионального педагогического образования [Электронный ресурс] / Е. А. Пивчук// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.75-81.

**Рыжкова, И.В.** Наставничество как пространство развития исследовательских компетенций обучающихся (форма «студент-ученик») [Электронный ресурс] / И. В.

Рыжкова, С. А. Чурсина// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.7-12.

**Сасарина, Е.** Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? [Электронный ресурс] / Е. Сасарина// Директор школы. - 2022. - №8. - С.15-22.

**Сорокова, Г.Н.**Содержание и формы организации наставничества (на примере Школы Совместной деятельности - МБОУ СОШ № 49 г. Томска) [Текст] / Г. Н. Сорокова, С. И. Поздеева// Зам. директора по НМР. - 2022. - №8. - С.64-65.

**Тарасова, А.А.**Реализация целевой модели наставничества в контексте профориентационной работы [Электронный ресурс] / А. А. Тарасова, А. А. Фофилова// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.26-30.

**Тихомирова, Н.В.**К вопросу о содержании профессиональных компетенций наставника [Электронный ресурс] / Н. В. Тихомирова// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.61-64.

**Ушаков, К.** Кураторская методика: с чем это едят? Часть 1 [Электронный ресурс] / К. Ушаков// Директор школы. - 2022. - №1. - С.14-19.

**Ушаков, К.** Кураторская методика: с чем это едят? Часть 2 [Электронный ресурс] / К. Ушаков// Директор школы. - 2022. - №2. - С.14-20.

**Фазлиахмедова, Р.З.**Сетевое наставничество «учреждение дополнительного образования детей - учреждение СПО» [Электронный ресурс] / Р. З. Фазлиахмедова, Т. Н. Фетисова// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.31-34.

**Фредрикссон, Е.А.**Вместе к вершинам мастерства! [Электронный ресурс] / Е. А. Фредрикссон, Д. П. Бойко, Т. М. Кузина// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.65-70.

**Черноусова, Л.Н.**Проект наставничества: от идеи к результату [Текст] / Л. Н. Черноусова// Зам. директора по НМР. - 2022. - №8. - С.27-29.

**Шестакова, Т.В.**Рефлексия: моё методическое продвижение в проекте "Наставник 3.0" [Текст] / Т. В. Шестакова// Зам. директора по НМР. - 2022. - №8. - С.30-37.

**Ширяева, Г.Н.**Проектный воркшоп как модель образовательного пространства для наставников [Текст] / Г. Н. Ширяева, М. Н. Понкратова// Зам. директора по НМР. - 2022. - №8. - С.38-40.