

декрМуниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №197 имени В. Маркелова»

ПРИНЯТО

Методическим
Советом МБОУ «СОШ №197»
Протокол № 1 от «27»
августа 2021 г.

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
МБОУ «СОШ №197»
Протокол № 1 от «31»
августа 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ
«СОШ №197»



М.В. Васильева

«31» августа 2021 г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

Северск 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

№.№	Наименование раздела	Страница
1.	Паспорт программы	3-6
2.	Пояснительная записка	7-12
2.1.	Актуальность программы наставничества	7-8
2.2.	Понятия и определения	8
2.3.	Модели наставничества	9-10
2.4.	Формы наставничества	10-12
2.5.	Этапы реализации программы	12-14
2.5.1.	Этап организации хода реализации программы	13
2.5.2.	Мониторинг эффективности реализации программы	14
2.5.3.	Этап завершения программы	14
2.5.4.	Публичное подведение итогов и популяризация практик	14
3.	Концептуальное обоснование программы развития наставничества	15-18
3.1.	Общие положения	15-16
3.2.	Формы наставничества, реализуемые в школе	16-17
3.3.	Требования к наставнику	17
3.4.	Требования к наставляемому	17-18
3.5.	Принципы программы	18
4.	Цель, задачи, планируемые результаты программы	19
5.	План мероприятий (дорожная карта)	20-21
6.	Приложения	22-39
6.1.	Приложение 1. Показатели и критерии оценки результативности реализации программы	22-23
6.2.	Приложение 2. Показатели эффективности деятельности учителя	24-26
6.3.	Приложение 3. Показатели эффективности реализации программы	27-28
6.4.	Приложение 4. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год	29-31
6.5.	Приложение 5. Индивидуальный план развития под руководством наставника	32-39

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Программа наставничества «учитель – учитель» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №197 имени В. Маркелова»
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «Об утверждении Программы наставничества МБОУ СОШ №197» № 131 от 31.08.2021 г.
Нормативно-правовая база	<ul style="list-style-type: none"> - 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). - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ. - Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия “За наставничество”». - Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». - Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16. - Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», утвержденный президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16. - Паспорт федерального проекта «Современная школа», утвержденный президиумом Совета при президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16. - Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» утвержденный президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16. - Концепция проекта «Школа Минпросвещения РФ». - Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. От

	<p>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> <ul style="list-style-type: none"> - Распоряжение Департамента общего образования Томской области № 305-р от 13.04.2020 г. «Об утверждении региональной целевой программы развития системы наставничества в сфере общего образования Томской области»; - Приказ Управления образования Администрации ЗАТО Северск № 279 от 10.08.2021 «Об утверждении муниципальной программы развития системы наставничества в сфере общего образования ЗАТО Северск на 2021-2024 гг.» - Локальные нормативные акты образовательной организации: <ul style="list-style-type: none"> - положение о наставничестве; - положение о Школе молодого педагога, методическом объединении; - положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников - приказ об организации наставничества; - приказ о назначении наставников - Документы, регламентирующие наставничество в образовательной организации: <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическое сопровождение педагога-наставника: диагностический инструментарий (анкеты); индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом; заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога. - Информационно-методическое сопровождение молодого педагога: индивидуальный образовательный маршрут. - Информационно-методическое сопровождение наставничества заместителем директора по ОМР (куратора): информационно-аналитическая справка о наставничестве.
--	--

Цель	Реализация системы наставничества как эффективного механизма роста профессионального мастерства педагогических работников для обеспечения повышения качества общего образования МБОУ «СОШ № 197»
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - разработать и внедрить в МБОУ «СОШ № 197» систему наставничества для эффективного сопровождения молодых специалистов, вновь принятых сотрудников, находящихся в процессе адаптации; - разработать нормативные документы по внедрению и поддержке программы наставничества и обеспечению методического сопровождения процесса реализации программы на уровне МБОУ «СОШ № 197»; - обеспечить возможность получения наставляемыми основных профессиональных навыков, развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них профессиональные задачи; - внедрить современные эффективные формы взаимодействия между педагогическими работниками, обмена профессиональным опытом, использования цифровых образовательных ресурсов; - осуществлять мониторинг нормативных, профессиональных и методических дефицитов педагогических работников МБОУ «СОШ № 197» с последующей реализацией адресных мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических и управленческих работников.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Программа развития системы наставничества «учитель-учитель»; - пакет нормативных документов по внедрению и развитию системы наставничества в МБОУ «СОШ № 197»; - создание на официальном сайте МБОУ «СОШ № 197» страницы «Наставничество» с размещением актуальной информации не менее 2-х раз в течение учебного года; - ежегодный анализ эффективности мер и управленческих решений по внедрению программы наставничества на основе результатов мониторинга, определение дефицитов, потребностей, проблемных зон и подготовка адресных рекомендаций; - разработка и модернизация адресных целевых программ дополнительного профессионального образования для педагогов-наставников; - вовлечение педагогических работников МБОУ «СОШ № 197» в участие в профессиональных педагогических конкурсах для

	наставников на муниципальном и региональном уровнях («Лучший педагог-наставник», «Лучшие практики наставничества»); - измеримое улучшение личных показателей эффективности деятельности педагогических сотрудников.
Основные исполнители	Администрация школы, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители школьных методических объединений учителей-предметников и классных руководителей.
Срок реализации	2021-2024 гг.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

2.1 Актуальность программы наставничества

Актуальность программы наставничества (далее – программа) определена государственной политикой в области образования и определяет стратегию развития школы.

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 ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2013 года.

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.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

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

2.2. Понятия и определения

наставничество – система передачи знаний, умений, навыков и профессионального опыта. Методическая поддержка, трансляция корпоративных ценностей образовательной организации одним педагогическим работником, наставником, другому педагогическому работнику, наставляемому, для преодоления имеющихся профессиональных дефицитов;

наставник – педагогический работник, сотрудник образовательной организации, который помогает другому педагогическому работнику успешно овладеть профессиональными знаниями, умениями, навыками, приобрести дополнительный профессиональный опыт, освоить новые профессиональные компетенции, устранить имеющиеся образовательные дефициты и сформировать мотивацию к самореализации и самосовершенствованию;

наставляемый – педагогический работник, испытывающий дефицит знаний, опыта и ресурсов, нуждающийся в мотивирующей, обучающей среде, методической поддержке и сопровождении для устранения своих профессиональных дефицитов и развития новых профессиональных навыков и компетенций;

целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

Программа включает в себя две модели взаимодействия между субъектами:

«горизонтальная» модель – «учитель – учитель» - взаимодействие, взаимообучение и взаимообмен опытом между педагогическими работниками образовательной организации;

«вертикальная модель» - взаимодействие между педагогами и администрацией образовательной организации.

Основная ценностно-смысловая идея программы: внедрение наставничества как эффективной формы повышения профессионального мастерства педагогических работников с использованием современных образовательных технологий и информационных ресурсов.

Потребность в наставничестве возникает у нескольких категорий педагогических работников:

молодые специалисты без опыта работы (от 0 до 3 лет), пришедшие в образовательную организацию после завершения обучения в организациях высшего и среднего профессионального образования;

педагогические работники независимо от возраста и стажа при освоении новых должностных обязанностей либо новых технологий, форм, методов обучения, подготовке к профессиональным конкурсам и т.п.;

педагогические работники независимо от возраста и стажа при переходе из одной образовательной организации в другую.

2.3. Модели наставничества

Элементы модели	Определение	Цели и задачи
Адаптация	Процесс включения новых сотрудников во внешние и внутренние процессы образовательной организации. Изменение поведения сотрудников в соответствии с требованиями среды.	Облегчить вхождение молодых специалистов, новых сотрудников, резервистов в должность. Применяются с целью их погружения в корпоративную культуру и процессы образовательной организации.
Обучение	Процесс освоения новых знаний, навыков, компетенций.	Использовать для раскрытия потенциала работающих сотрудников и их дальнейшего личного и профессионального развития, например, при переходе на новую должность, освоении новых программ, технологий, методов обучения, функционала должностных обязанностей или включении в кадровый резерв. Сотрудники должны освоить новые (дополнительные знания, навыки и компетенции, необходимые для работы в соответствии с введением новых профессиональных стандартов и требований, изменением должностных обязанностей).
Сопровождение	Процесс улучшения количественных и/или качественных характеристик умений, знаний и компетенций в специфической профессиональной области. Использование уже имеющихся знаний, умений, компетенций в специфической профессиональной ситуации	Преодолеть разрыв между обучением и достижением профессионального результата. Создание условий для успешного и эффективного включения сотрудника в действующую систему работы образовательной организации, придавая этой системе новое качество, новый вектор развития.

	или со специфической профессиональной целью. Консультирование, тьюторство, контроль.	
--	---	--

2.4. Формы наставничества

Формы наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество «один в один», индивидуальное	Педагогический работник, сотрудник образовательной организации, который помогает другому педагогическому работнику успешно овладеть профессиональными знаниями, умениями, навыками, приобрести дополнительный профессиональный опыт, освоить новые профессиональные компетенции, устранить имеющиеся образовательные дефицита и сформировать мотивацию к самореализации и самосовершенствованию	В центре внимания профессиональное развитие конкретного наставляемого с учетом его потребностей и дефицитов. Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, оказывает методическую помощь и сопровождение-, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь профессионального успеха. Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его наставляемый способен к дальнейшему профессиональному развитию. Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли. Корпоративные ценности и традиции.
Групповое наставничество	Взаимодействие нескольких наставляемых с более опытными коллегами («Круги наставничества»)	Группа наставников советует наставляемым, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей. Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам

		и идеи о том, как разрешить сложные ситуации.
Флэш-наставничество	Наставничество через одноразовые встречи	Помогает подопечным ³ учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику. Флэш-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале. Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения конкретных советов, освоения конкретных методов, приемов. Технологий, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов.
Сетевое наставничество	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	Сетевое наставничество –способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников. Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам определить людей с общими целями и взаимными интересами.
Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста или с меньшим стажем становится наставником опытного педагога по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями педагогов. Становится особенно актуальным в связи с внедрением цифровой образовательной среды. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.
Виртуальное\	Советы и рекомендации	Педагогический работник

цифровое наставничество	наставником предоставляются в режиме он-лайн.	самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется. Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами образовательной организации, муниципалитета и даже региона. Виртуальное наставничество обеспечивает профессиональную поддержку и передачу актуальных профессиональных знаний, направленных на устранение возникших дефицитов.
-------------------------	---	---

2.5. Этапы реализации программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Планируемый результат
Подготовительный	Информирование педагогического сообщества, выбор форм наставничества, формирование базы наставляемых, формирование запросов наставляемых.	Протокол заседания педагогического совета, база наставляемых и наставников, дорожная карта реализации программы (мероприятия, необходимые ресурсы: кадровые, методические), локальные нормативные акты: положения, приказы. Аналитическая справка запросов наставляемых.
Формирование базы наставников	Сбор заявок от педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта.	База наставников из числа активных педагогов по форме «педагог – педагог»
Отбор и обучение наставников	Определение (анкетирование и опрос) наставников, обучение наставников (консультации, тренинги, беседы).	Анкеты наставников, приказ о назначении наставников.
Формирование пар\групп	Встреча наставников и наставляемых	База данных по сформированным парам\группам, приказ о формировании пар\наставнических групп, составление плана

		деятельности\ индивидуального маршрута наставляемого
Основной	Обучение наставников, встреча-планирование совместной деятельности, реализация плана совместной деятельности, итоговая встреча	Мониторинг результативности реализации программы
Заключительный	Подведение результатов работы каждой пары, размещение итогов реализации программы на сайте организации, награждение участников программы на итоговом мероприятии, представление опыта эффективных практик по наставничеству.	Приказ о проведении итогового мероприятия программы, банк методических материалов.

2.5.1. Этап организации хода реализации программы наставничества

Главная задача этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре или группе включает:

- встречу-знакомство;
- пробную рабочую встречу;
- встречу-планирование;
- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи;
- итоговую встречу.

На этапе ведется активная работа по мониторингу:

- получение обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;
- получение обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.

Результат этапа: стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

2.5.2. Мониторинг эффективности реализации программы

Включает в себя систему сбора, обработки, хранения и использования информации о программе и отдельных ее элементов. По результатам анкетирования участников реализации программы предоставляется SWOT-анализ. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется путем анкетирования.

2.5.3. Этап завершения программы

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

В программе наставничества предусмотрены два варианта завершения наставнического взаимодействия:

- запланированное – завершение программы, окончание учебного года, достижение целей наставничества;
- незапланированное – смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить возникшие проблемы.

2.5.4. Публичное подведение итогов и популяризация практик

Публичное подведение итогов предполагает проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля). Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование с награждением конкретных пар или команд наставников.

Долгосрочная цель публичного подведения итогов – усилить программу наставничества, расширить базу лояльных к программе наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных партнеров.

КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ ОБОСНОВАНИЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Общие положения

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Настоящая программа является логическим продолжением и развитием деятельности школы по созданию условий для успешной адаптации молодых педагогов. Программа наставничества (далее Программа) составлена с учетом современной нормативной базы и требованиями нового этапа развития школы. Она призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами.

В качестве концептуального обоснования Программы 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;
- технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование»;
- программа 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 выступает процесс передачи опыта учительской деятельности;
- субъектами Программы являются все участники наставнической деятельности (заместители директора по УР, ОМР, ИЭР, ВР, руководители школьных МО, учителя-предметники, 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 наставляемыми. Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, кураторская технология, 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.).

3.2. Требования к наставнику

Наставник— участник Программы, 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;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

3.3. Требования к наставляемому

- изучать нормативные документы, определяющие их 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 и всеми участниками образовательного процесса;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; - периодически отчитываться о своей работе перед наставником, руководителем методического объединения, администрацией школы.

3.4. Принципы реализации Программы

Реализация Программы 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 индивидуализации** – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности** — владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- принцип комплексности** — согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации Программы;
- 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 Программе наставников и 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.

ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ, ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Цель Программы: реализация системы наставничества как эффективного механизма роста профессионального мастерства педагогических работников для обеспечения повышения качества общего образования МБОУ «СОШ № 197»

Задачи Программы:

- разработать и внедрить в МБОУ «СОШ № 197» систему наставничества для эффективного сопровождения молодых специалистов, вновь принятых сотрудников, находящихся в процессе адаптации;
- разработать нормативные документы по внедрению и поддержке наставничества и обеспечению методического сопровождения реализации Программы на уровне МБОУ «СОШ № 197»;
- обеспечить возможность получения наставляемыми основных профессиональных навыков, развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них профессиональные задачи;
- внедрить современные эффективные формы взаимодействия между педагогическими работниками, обмена профессиональным опытом, использования цифровых образовательных ресурсов;
- осуществлять мониторинг нормативных, профессиональных и методических дефицитов педагогических работников МБОУ «СОШ № 197» с последующей реализацией адресных мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических и управленческих работников.

Планируемые результаты реализации Программы:

- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников Программы;
- 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 различных проблем 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.

ДОРОЖНАЯ КАРТА ПРОГРАММЫ

№№	Мероприятие	Результат	Срок реализации	Ответственные
Нормативное обеспечение реализации программы о наставничестве				
1.	Разработка и реализация программы и дорожной карты наставничества в МБОУ «СОШ № 197»	Приказ МБОУ «СОШ № 197» об утверждении программы и дорожной карты наставничества	Сентябрь 2021 г.	Заместитель директора по ОМР
2.	Разработка и утверждение плана работы наставников на учебный год	Приказ МБОУ «СОШ № 197» об утверждении списка наставников и наставляемых в рамках реализации программы наставничества	Сентябрь 2021 г., далее ежегодно до 15 сентября 2024 г.	Заместитель директора по ОМР
3.	Назначение лица ответственного за реализацию программы наставничества	Приказ о назначении ответственного лица	Август – сентябрь 2021 г., далее ежегодно до 15 сентября 2024 г.	Директор
Информационное освещение мероприятий в рамках реализации программы наставничества				
4.	Создание информационных ресурсов для размещения материалов по реализации программы наставничества	Страница на официальном сайте МБОУ «СОШ № 197»	Сентябрь 2021 г., далее регулярное обновление	Заместитель директора по ОМР, администратор сайта
5.	Разработка информационно-презентационных материалов реализации программы наставничества	Новости, статьи, заметки, видеосюжеты, презентации	В течение всего периода реализации программы	Заместитель директора по ОМР, администратор сайта
Нормативное обеспечение реализации программы наставничества				
6.	Формирование, ведение, пополнение баз данных наставляемых\наставников	Базы данных наставляемых\наставников	Сентябрь 2021 г., далее обновление не реже 1 раза в год	Заместитель директора по ОМР, руководители ШМО

7.	Формирование наставнических пар\групп	Приказ о закреплении наставнических пар\групп	Сентябрь 2021 г., далее обновление не реже 1 раза в год	Заместитель директора по ОМР
8.	Привлечение к реализации наставнических программ организаций профессионального и высшего образования	Соглашения, договора о сотрудничестве	В течение всего периода реализации программы	Директор, заместитель директора по ОМР
9.	Промежуточный мониторинг реализации программы наставничества	Информационно-аналитический отчет	Ежегодно в апреле или по запросу	Заместитель директора по ОМР
Реализация программы наставничества				
10.	Организация совместной работы наставляемых и наставников		В течение всего периода реализации программы	Руководители ШМО, заместитель директора по ОМР
11.	Участие в семинарах, круглых столах и конференциях по вопросам реализации программы наставничества	Распоряжение\приказ	Не реже одного раза в год	Руководители ШМО, заместитель директора по ОМР
12.	Обучение на КПК управленческих и педагогических кадров	Программы курсов, зачисление слушателей	Не реже 1 раза в два года	Руководители ШМО, заместитель директора по ОМР
Подведение итогов реализации программы наставничества				
13.	Итоговый мониторинг реализации программы наставничества	Информационно-аналитический отчет	Октябрь 2024 г.	Заместитель директора по ОМР
14.	Анализ результатов реализации программы, обобщение лучших практик	Информационно-аналитический отчет	Октябрь 2024 г.	Заместитель директора по ОМР
15.	Разработка и представление в свободный доступ информационных и учебно-методических материалов по вопросам реализации программы наставничества	Разработаны и размещены	Декабрь 2024 г.	Руководители ШМО, заместитель директора по ОМР

**Показатели и критерии оценки результативности
программы наставничества**

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от педагогов и классных руководителей школы на работу в Программе		
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников в школе		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель - учитель»		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
Вклад школы в развитие региональной практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в конкурсах, научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		

Количество проведенных школой научно— практических мероприятий по вопросам наставничества		
---	--	--

Показатели эффективности деятельности учителя

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			
Уровень					
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Школа	Муниципальный	Региональный	Федеральный, международный
Количество участников	5 и более	2	4	5	6
	2 - 4	1	3	4	5
	0 - 1	1	1	2	4
Качество участия победителей и призеров от количества участников (%)	50% и более	2	3	5	6
	20 — 49 %	1	2	4	5
	1 — 19%	0	1	3	4
Внеурочная деятельность					
Участие в проектах,	Творческие работы,				

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

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка Программы в школе	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в Программе			
	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

**План реализации мероприятий программы наставничества
на 20__ - 20__ учебный год**

<i>Сроки</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Ответственные</i>
В течение года	1.Осуществление ряда мероприятий по переходу на профессиональный стандарт 2.Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам	Наставники, заместители директора по ИЭР, ОМР, ВР
Сентябрь	1.Закрепление наставников за молодыми специалистами. 2.Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности»	Зам. директора по ОМР Зам. директора по ИЭР Зам. Директора по УВР Зам. Директора по ВР
Сентябрь	1.Групповая консультация «Возьмемся за руки, друзья» 2.Консультация «Планирование образовательной деятельности»	Психолог Заместители директора по направлениям
Октябрь	1.Мастер-класс «Структура современного урока» 2.Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций	Заместитель директора по ОМР, наставники
Ноябрь	1.Разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей учащихся, с которыми работает молодой учитель.	Наставники Руководители ШМО

Декабрь	1.«Пути и средства развития познавательной активности учащихся» (тренинг);	Педагоги-наставники
Январь	1.Семинар «Эффективные технологии по сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности» 2.Мастер-класс «Школьные праздники как одно из главных средств воспитания учащихся начальных классов» 3.Анализ промежуточных результатов программы наставничества	Зам. директора по ИЭР, Зам. Директора по ВР Зам. Директора по ОМР
Февраль	1.«Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии» (лекция); 2.«Выбор оптимальных форм организации учебной деятельности обучаемых» (практикум).	Зам. директора по направлениям
Март	1.Творческий отчет педагогов-наставников 2.Семинар «Межпредметный подход в урочной и внеурочной деятельности»	Зам. Директора по направлениям, наставники
Апрель	1.Практическое занятие по составлению программы внеурочной деятельности	Зам. директора по ВР
Май	1.Подведение итогов программы наставничества за 2021-2022 гг.	Зам. директора по ОМР, руководители ШМО

Июнь	<p>1.Планирование работы наставников на 2022 – 2023 учебный год</p> <p>2.Круглый стол «Личные достижения молодого учителя» (подведение итогов работы за год, определение тем для занятий методических мероприятий на 2022/2023 учебный год)</p>	<p>Зам. директора по ОМР, Наставники Наставляемые</p>
------	---	---

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

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

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

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 _____

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.

Тема, по которой работает группа/пара:

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
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.	<i>Другое...</i>				
Раздел 2. Вхождение в должность³					

¹ В описании планируемого результата можно сослаться 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.

² 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. ³ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

2.1.	Познакомиться со школой, её особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы школы в области ..., изучена Программа развития школы		
2.2.	Изучить помещения школы (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании школы, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство школы, педагоги предметники; педагог-психолог 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.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методiku 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...		

2.9.	<i>Другое...</i>				
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника³					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся (<i>указать возрастную группу</i>) ⁵		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся ___ классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMARTцелеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		
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 (<i>перечислить</i>)		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		

³ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов ⁵ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

	инструкция и пр.)				
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 лица		Изучены проекты школы по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в школе		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		
	(между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику		Изучена практика разработки и внедрения игр по предмету...		

	педагогической деятельности				
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,		
3.15.	<i>Другое...</i>				
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 (мероприятий) коллег		Составление каталога положительного опыта		
4.4.	Проведение и разбор собственных (наставляемого) уроков (мероприятий) по наиболее трудным проблемам		Совместное обсуждение уроков, составление плана выхода из затруднительных ситуаций		
4.5.	Проведение открытых уроков (мероприятий) с посещением наставника и последующим анализом по различным педагогическим проблемам		Совместное обсуждение, составление плана выхода из затруднительных ситуаций		
4.6.	Подготовка обучающихся к участию в конференциях, олимпиадах, конкурсах, к написанию исследовательских работ		Совместная работа педагогов		

4.7.	Начальный этап в подготовке к аттестации учителя (изучение нормативно-правовых актов, регулирующих аттестацию педагогов, выбор формы повышения квалификации, составление итогового отчета для администрации школы, написание самоанализа, накопление материала для портфолио).		Самообразование, совместная работа педагогов		
4.8.	<i>Другое...</i>				

Подпись наставника _____
_____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
_____ 20__ г.