**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №1**

**города Когалыма ХМАО-Югры**

|  |
| --- |
| **УТВЕРЖДАЮ**Директор МАОУ СОШ №1 И.Р. ШарафутдиноваПриказ № 362. от «24» августа 2022 г. |

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

**Когалым, 2022 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 № P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»,

«Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта

«Демография».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017года. 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.»;
* [Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (ред. от 20.08.2021)](http://uo.admkogalym.ru/Nastavnichestvo/rasporjazhenie_pravitelstva_rf_ot_31.12.2019_n_327.pdf)«Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»
* [Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации](https://cloud.mail.ru/public/uoYd/8yj8nYdub) от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08
* [Приказ Департамента и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 25.03.2022 №10-П-411](http://uo.admkogalym.ru/Nastavnichestvo/prikaz_do_ob_utverzhdenii_polozhenija_ot_24.03.202.pdf) «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
* [Приказ управления образования Администрации города Когалыма от 23.03.2022 №11-Пр-230](http://uo.admkogalym.ru/Nastavnichestvo/230_ot_23.03.2022.pdf)«Об утверждении Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Когалыма в 2022 году»
* [Приказ управления образования Администрации города Когалыма от 08.04.2022 №11-Пр-285](https://cloud.mail.ru/public/iMBD/Zd5Zf7Dnv) «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Когалыма»

# ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Название | Программа наставничества муниципального автономного общеобразовательного учрежденияМАОУ СОШ №1 |
| Решение об утверждении Программынаставничества | Приказ «Об утверждении Программы наставничества МАОУ СОШ №1Пр № 362. от «24» августа 2022 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-p.
* Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.
* Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).
* Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013

№ 30550.* Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № P-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».  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | - [Приказ Департамента и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 25.03.2022 №10-П-411](http://uo.admkogalym.ru/Nastavnichestvo/prikaz_do_ob_utverzhdenii_polozhenija_ot_24.03.202.pdf) «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» |
| Цель | Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методическиграмотного учителя. |
| Задачи | Обеспечить успешное закрепление в школе молодых специалистов, вновь прибывших педагогов (наставляемых). Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.Организовать методическую работу с наставляемыми.Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт.Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей. |
| Ожидаемые результаты | * Создание условий социально-психологического

комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива;* формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными,

креативными, методологическими и рефлексивными качествами;-рефлексия причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;* реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной

компетентности, достижение высоких результатов деятельности;* рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Основные исполнители | Администрация школы, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители методических объединений учителей-предметников  |
| Теоретическаязначимость | Определение основных направлений совершенствованияметодической деятельности в работе с наставляемыми |
| Практическая значимость | Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов. Помощь в достиженииличностно-значимых целей |

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В качестве концептуального обоснования программы наставничества в школе выдвигаются следующие положения:

* Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования.
* Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций.
* Настоящая программа наставничества разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего» Национального проекта «Образование».
* Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».
* Программа наставничества направлена на становление наставляемого как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.
* Основной подход в оказании помощи участникам программы – добровольность, которая обеспечивает взаимную заинтересованность опытных и начинающих учителей.
* Объектом программы наставничества выступает процесс передачи опыта педагогической деятельности.
* Субъектами программы наставничества являются все участники наставнической деятельности (заместители директора, руководители МО учителей-предметников, наставники и наставляемые).

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

− «опытный учитель (педагог) – молодой специалист;

− «опытный учитель (педагог) – вновь прибывший»;

- «опытный учитель (педагог) – педагог с небольшим стажем»

 − «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель».

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

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками. Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

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

− «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»;

− «педагог-новатор – консервативный педагог»;

− «опытный предметник – неопытный предметник»

## Цель, задачи и планируемые результаты реализации программы наставничества

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

Задачи:

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

## Планируемые результаты реализации программы наставничества:

* + повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
	+ повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников;
	+ 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.

## Требования к учителю-наставнику

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

Наставником может быть учитель различных предметных направлений, 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 лицее;
* способствовать профессиональному становлению наставляемого.

## Требования к наставляемым

* изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, 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, педагогами школы.

## Принципы реализации программы наставничества

 Реализация программы наставничества 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.

# ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

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

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

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

## Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого

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

## Выявление проблемных зон в работе наставляемого

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

## Составление планов 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 применяемых для достижения цели:

* Проектирование. Высококлассные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
* Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
* Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
* Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
	+ обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
	+ участие педагогов в инновационной деятельности;
	+ участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
	+ диссеминация педагогического опыта.
* Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лицея, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

**Формы и методы работы с наставляемыми:** 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 повышения квалификации.

# ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСВА

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

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

 **План реализации этапов программы наставничества включает:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Этап** | **Сроки****реализации** | **Задачи** | **Содержание этапа****(примерное)** |
| Подготови-тельный | Август- сентябрь | Создать организационно-содержательныеусловия дляосуществлениянаставническойдеятельности | Проведение методическогосовета «Организация наставнической деятельности«Учитель — учитель»;создание пакета локальных актов по реализации программы;определение наставнических пар (групп);проведение встреч «Мастерской наставников» |
| Организа-ционный | Сентябрь- октябрь | Выявление сильных ислабых сторондеятельностиучителя;разработкаосновныхнаправлений | Составлениеиндивидуального планаразвития под руководством наставника (Приложение 2),сбор информации для |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | работы с наставляемыми | формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом (Приложение 1), разработка памяток наставнику и молодому специалисту |
| Практичес-кий | Октябрь- май | Реализация основныхположений программы | Совместная деятельностьсубъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочнойдеятельности и внеклассных мероприятийв наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий, внеклассных мероприятий,проведение конкурса «Педагогический дуэт», Недели наставника, педагогического совета,проведение анкетирования участников программы по наставнической деятельности. |
| Обобщаю-щий | Май-июнь | Подведение итогов работы по реализации программы и анализрезультативности деятельностипедагога-наставляемого | изучение и обобщение опыта работы по реализации программы;демонстрация молодымучителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические картыуроков); формирование банка методических материалов об опыте реализации программы; диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях,педагогических чтениях и др.) |

# ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

## Организация контроля и оценки

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

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)** |
| **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, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития школы и проектами инновационной деятельности |  |  |
| Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсахпрофессионального мастерства |  |  |
| Количество педагогов,сменивших статус с наставляемого на наставника |  |  |
| **Вклад школы в развитие региональной практики наставничества** |
| Количество педагогическихработников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничествавдругих организациях |  |  |
| Количество проведенных школой научно—практических мероприятий по вопросам наставничества |  |  |
| Количество представленных практик наставничества прошедших положительную профессионально- общественную экспертизу на муниципальном,региональном, Всероссийском уровне |  |  |

 **Мониторинг реализации программы наставничества**

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 программы (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

## Индикативные показатели

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

## Показатели эффективности деятельности учителя

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Баллы** |
| **Урочная деятельность** |
| Общая успеваемость за четверть, год | 100% | 2 |
| Менее 100% | 0 |
| Имеется положительнаядинамика | 1 |
| Качество успеваемости за четверть, год | 75 — 100% - оптимальное | 3 |
| 50 — 74% - допустимое | 2 |
| Менее 50% - недопустимое | 0 |
| Имеется положительнаядинамика | 1 |
| Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год) | Творческие работы,исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету | Уровень |
| Школа | Муницип альный | Региональ ный | Федераль ный / международный |
| Количество участников | 5 и более |  |  |  |  |
| 2 - 4 |  |  |  |  |
| 0 - 1 |  |  |  |  |
| Качество участия (%победителей и призеров от количества участников) | 50% и более |  |  |  |  |
| 20 — 49 % |  |  |  |  |
| 1 — 19% |  |  |  |  |
| **Внеурочная деятельность** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Участие в проектах, научно-Практических конференциях, межпредметных интеллектуальных итворческих конкурсах, акциях, мероприятиях | Творческие работы,исследовательские работы, проекты, выполненныеучащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью |  |  |  |  |
| Количество участников | 5 и более |  |  |  |  |
| 1 - 4 |  |  |  |  |
| Качество участия (%победителей и призеров от количества участников) | 50% и более |  |  |  |  |
| 20 — 49 % |  |  |  |  |
| 1 — 19% |  |  |  |  |
| **Научно-методическая, инновационная деятельность** |
| Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах | 1 и более мероприятий в год в очном форматеНе менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате |  |  |  |  |
| Участие в профессиональных итворческих педагогических конкурсах | 1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном)формате |  |  |  |  |
| Публикации |  | В сетевых электронныхизданиях | В печатных изданиях |
| 1 - 2 |  |  |
| 3 - 5 |  |  |
| 6 и более |  |  |

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

0 – 19 баллов — недопустимый уровень

## Показатели эффективности реализации программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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 наставническойдеятельности принципам, заложенным в программе |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям |  |  |  |
| Наличие комфортного психологического климата влицее |  |  |  |
| Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого иправильность выбора основного направления взаимодействия |  |  |  |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в школе | Степень удовлетворенностивсех участников наставнической деятельности |  |  |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия внаставнической деятельности |  |  |  |
| Изменения в деятельностинаставляемого | Активность изаинтересованностьнаставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью |  |  |  |
| Степень применениянаставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активнаягражданская позиция |  |  |  |
| ИТОГО: |  |  |

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

0 – 8 баллов – недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

* оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников программы и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
* определить степень эффективности и полезности программы 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 лицее.

# ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022 – 2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Сроки*** | ***Содержание работы*** | ***Ответственные*** |
| Втечение года | 1. Осуществление ряда мероприятий по продолжению работы по профессиональному стандарту
2. Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам
 | Участники проблемной группы |
| Август | В рамках проекта «Мастерская наставников»:- Закрепление наставников за молодыми специалистами- Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности»1. - Установочный семинар по введению в методическую тему 2022-2023 уч. года

**«**????». - Участие в августовском совещании педагогических работников образовательных учреждений города Когалыма | Зам. директора,куратор программы, орг. группаЗам. директора Зам. директора,куратор программы, орг. группа |
| Сентябрь | 1. Организационная встреча с наставниками школы «Наставничество:итоги и перспективы»
2. Составление плана работы наставников
3. Консультации по подготовке к участию в конкурсе «Педагогический дуэт»
4. Участие в Методическом квартирнике
 | Зам. директора, куратор программыкуратор программы |
| Октябрь | 1. Педагогический совет2. Подготовка и участие в муниципальном конкурсе «Педагог-наставник»3. Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций4. Дорожная карта работы наставляемого5. Участие в Методическом квартирнике | Зам. директора, куратор программы, учителя |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ноябрь | 1. Подготовка к конкурсу «Педагогический дебют»
2. Митап для молодых учителей начальных классов «Технологии креативного мышления»
3. «Рефлексия как инструмент работы наставника» (деловой завтрак).
4. Участие в Методическом квартирнике
 | Зам. директора,учителя, проблемная группа куратор направления |
| Декабрь | 1. Промежуточный мониторинг выполнения программы наставничества
2. «Пути и средства развития познавательной активности учащихся» (тренинг);
3. «Педагогический проект»
4. 3. Участие в Методическом квартирнике
 | Зам. директора направленияпедагоги- наставники |
| Январь | 1. "Сценирование и планирование в работе наставника" (анализ промежуточных результатов программы наставничества)1. Консультирование педагогов по подготовке ими обучающихся к научно-практической конференции (НПК)
2. Участие в Методическом квартирнике
 | Зам. директора,учителя,ответственные за проведениемероприятия |
| Февраль | 1. Наставничество: ситуационное управление персоналом" (круглый стол)2. Неделя наставников3. Участие в Методическом квартирнике | Зам. директора,куратор направления, наставники |
| Март | 1. Консультация «Функциональная грамотность»
2. 2. Мастер-класс «Приемы и методы работы наставника»
3. 3. Участие в Методическом квартирнике
 | Зам. директора,куратор направления, наставники |
| Апрель | 1.«Реализация программы наставничества в школе». Представление опыта работы на городском, региональном уровне2. Защита индивидуального педагогического проекта.3. Участие в Методическом квартирнике | Зам. директора, куратор направления |
| Май | 1. 1.Самоанализ деятельности: консультация по заполнению таблицы рейтинга наставников
2. 2.Мониторинг дорожных карт наставляемых
3. 3.Подведение итогов программы наставничества за 2022-2023 гг.
 | Зам. директора, куратор направления |
| Июнь | 1. Планирование работы наставников на 2023 – 2024 учебный год

2. Подведение итогов. Анализ и планирование на следующий год.1. Круглый стол «Личные достижения молодого учителя» (подведение итогов работы за год, определение тем для занятий на 2023/2024 учебный год)
2. Корректировка программы наставничества
 | Зам. директора,Куратор направления  |

Приложение 1

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1 Г.КОГАЛЫМА ХМАО-ЮГРЫ

План работы

педагога – наставника

ФИО

на 2022– 2023 учебный год

Когалым, 2022

**Сведения о педагоге – наставнике**

|  |  |
| --- | --- |
| Ф.И.О. (полностью) |  |
| Образование (наименование ОО, год окончания, специальность по диплому) |  |
| Год окончания учебного заведения |  |
| Педагогический стаж  |  |
| Должность  |  |
| Квалификационная категория  |  |
| Прохождение курсов повышения квалификации (за последние 3 года) |  |
| Методическая тема  |  |

**Сведения о педагоге – наставляемом**

|  |  |
| --- | --- |
| Ф.И.О. (полностью) |  |
| Образование (наименование ОО, год окончания, специальность по диплому) |  |
| Год окончания учебного заведения |  |
| Педагогический стаж  |  |
| Должность  |  |
| Квалификационная категория  |  |
| Прохождение курсов повышения квалификации (за последние 3 года) |  |
| Методическая тема |  |

1. **Цели и задачи работы педагога - наставника**

**Цель работы:**

**Задачи:**

**2 Планирование работы включает:**

- организационно-педагогическую работу;

- учебно-методическую работу;

 - методическую помощь;

- работу с документами;

- работу по саморазвитию;

 - рефлексию деятельности наставника и наставляемого.

 **3 Содержание деятельности:**

 • диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;

• изучение нормативных документов, методических рекомендаций, регламентирующих деятельность педагога в образовательном учреждении;

• составление плана работы с молодым специалистом;

• изучать личностных качеств молодого специалиста;

• создание оптимальных условий для адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе;

• оказание помощи в овладении теоретическими знаниями и практическими навыками в профессиональной деятельности;

• создание условий, способствующих раскрытию творческого потенциала начинающего педагога;

• собеседование с молодым специалистом по итогам учебного года (анализ выполненной работы)

**Индивидуальный план работы педагога – наставника**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата | Мероприятие/тема | Планируемый результат | Формы и методы | Примечания |
| сентябрь |  |  |  |  |
| октябрь |  |  |  |  |
| ноябрь |  |  |  |  |
| декабрь |  |  |  |  |
| январь |  |  |  |  |
| февраль |  |  |  |  |
| март |  |  |  |  |
| апрель |  |  |  |  |
| май |  |  |  |  |

Приложение 2

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1

ДОРОЖНАЯ КАРТА

профессионального роста молодого педагога

ФИО

на 2022-2023 учебный год

г.Когалым

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Общие сведения о молодом педагоге
2. Направления и содержание деятельности
	1. Повышение квалификации и педагогического мастерства
	2. Работа над повышением качества обучения
	3. Научно-методическая работа
	4. Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности

**ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ**

Ф.И.О.

Образование

Стаж педагогической работы

Квалификационная категория

Педагогическая нагрузка

**НАПРАВЛЕНИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Раздел 1. Повышение квалификации и педагогического мастерства**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Направление и содержание деятельности** | **Реализация** |
| 1. | Изучение и анализ научно-методической литературы по предмету |  |
| 2. | Методическая тема самообразования |  |
| 3. | Работа над методической темой самообразования |  |
| 4. | Участие в семинарах, вебинарах, видеоконференциях и т.д. |  |
| 5. | Курсовая подготовка |  |
| 6 | Деятельность в рамках Совета молодых учителей |  |
| 7 | Деятельность педагога в профессиональном сообществе (персональный сайт/страница, выступления, публикации) |  |
| 8. | Аттестация  |  |

**Раздел 2. Работа над повышением качества образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Направление и содержание деятельности** | **Реализация** |
| 1. | Организация дифференцированной работы с учащимися, обладающими разным уровнем интеллектуальных способностей и познавательной активности. |  |
| 2. | Организация работы с одарёнными детьми и участие с ними в научно-практических конференциях, конкурсах, олимпиадах по предмету. |  |
| 3. | Организация внеурочной деятельности по предмету |  |
|  | Организация работы с учащимися, требующими повышенного внимания (с одной тройкой в четверти, неуспевающими) |  |

**Качество работы учителя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Период** | **% успеваемости** | **% качества** |
| I четверть |  |  |
| II четверть |  |  |
| III четверть |  |  |
| IV четверть |  |  |
| Учебный год |  |  |

**Раздел 3. Научно-методическая работа**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Направление и содержание деятельности** | **Реализация** |
| 1. | Участие в конкурсах различного уровня по повышению методического мастерства |  |
| 2. | Публикации в данном направлении |  |
| 3. | Проведение открытых уроков, мастер-классов в рамках работы по повышению методического мастерства. |  |

 **Раздел 4. Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Направление и содержание деятельности** | **Реализация** |
| 1. | Публичные выступления |  |
| 2. | Публикация статей в научно-педагогических и методических изданиях, в том числе в сети Интернет. |  |
| 3. | Участие в семинарах, мастер-классах и.д. |  |