

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа №1  
города Когалыма ХМАО-Югры**

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МАОУ СОШ №1 Е.А. Гулиева  
Приказ №411 от «29» августа 2024г.

**ПЕРСОАНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

Разработала: Рафальская В.В.  
учитель начальных классов

**Когалым, 2024 г.**

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Персонализированная Программа наставничества муниципального автономного общеобразовательного учреждения МАОУ СОШ №1
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «Об утверждении Программы наставничества МАОУ СОШ №1 Пр № 362. от «24» августа 2022 г.
Нормативно-правовая база	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ;</u></li> <li>• <u>Распоряжение Министерства просвещения России от 25 декабря 2019 г. N Р-145 "Об утверждении методологии 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";</u></li> <li>• <u>Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (ред. от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;</u></li> <li>• <u>Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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");</u></li> <li>• <u>Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08;</u></li> <li>• <u>Методические рекомендации по организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества (в рамках регионального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование");</u></li> <li>• <u>Методические рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в</u></li> </ul>

	<p>образовательных организациях (2021 год);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Приказ Департамента и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 25.03.2022 №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;</u></li> <li>• <u>Постановление Администрации города Когалыма от 30.10.2020 №1981 "Об утверждении положений о порядке проведения муниципальных профессиональных конкурсов"</u></li> <li>• <u>Постановление Администрации города Когалыма от 07.12.2022 № 2852 "О внесении изменений в постановление Администрации города Когалыма от 30.10.2020 № 1981"</u></li> <li>• <u>Приказ управления образования Администрации города Когалыма от 29.05.2020 №377 "О внедрении целевой модели наставничества обучающихся в образовательных организациях города Когалыма";</u></li> <li>• <u>Приказ управления образования Администрации города Когалыма от 23.03.2022 №11-Пр-230 «Об утверждении Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Когалыма в 2022 году»;</u></li> <li>• <u>Приказ управления образования Администрации города Когалыма от 08.04.2022 №11-Пр-285 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Когалыма»;</u></li> <li>• <u>Приказ № 362. от «24» августа 2022г. МАОУ СОШ №1 г. Когалыма.</u></li> </ul>
<p>Цель</p>	<p>Успешное становление молодого специалиста в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</p>
<p>Задачи</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Облегчение процесса адаптации молодого учителя в педагогическом коллективе, успешное закрепление молодого учителя на рабочем месте;</li> <li>2. Выявление профессиональных затруднений молодого учителя и оказание необходимой помощи в их преодолении.</li> <li>3. Создание условий для развития профессиональных навыков молодого учителя, в том числе в части содержания образования, применения различных образовательных методик и технологий, форм и средств обучения и воспитания, навыков профессионального общения с коллегами, обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся.</li> <li>4. Ориентация молодого учителя на использование в своей деятельности передового педагогического опыта.</li> <li>5. Формирование мотивации молодого учителя к самообразованию и профессиональному совершенствованию.</li> </ol>

Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>• успешная адаптация молодого учителя на рабочем месте и в образовательной организации;</li> <li>• повышение навыков профессионального общения с учетом психологии личности;</li> <li>• повышение профессиональной компетентности молодого учителя в вопросах организации образовательного процесса;</li> <li>• обеспечение повышения качества преподавания и совершенствование методов работы молодого учителя по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;</li> <li>• использование в работе молодого учителя современных педагогических технологий.</li> </ul>
Основные исполнители	Рафальская Виктория Васильевна – наставник молодого педагога; Самарина Алёна Александровна – молодой педагог
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми
Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставника и наставляемого педагога.
Срок реализации программы	2024 -2025г

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	
1.1. Нормативная база наставнической деятельности.	6
1.2. Концептуальные обоснования программы наставничества	6
1.3. Цель и задачи.	7
1.4. Целевая группа, требования к участникам программы	7
1.5. Этапы реализации программы.	8
1.6. Принципы реализации программы наставничества	8
2. Планируемые результаты.	9
3. Основные направления работы по реализации программы	
3.1. Организация наставничества	10
3.2. Технология управления наставнической деятельностью	11
3.3. Формы и методы работы с наставляемыми:	11
3.4. План реализации этапов программы наставничества	12
4. Оценка результатов программы и ее эффективности	13
5. Результаты реализации программы наставничества	18
6. Приложение	29

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Нормативной базой программы являются также следующие федеральные и региональные документы:

ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2;

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) «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 от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08;

Приказ Департамента и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 25.03.2022 №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Когалыма»;

Приказ № 362 от 24 августа 2022г. МАОУ СОШ №1 г. Когалыма.

### **Концептуальные обоснования программы наставничества**

В качестве концептуального обоснования персонализированной программы наставничества 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 федерального проекта «Учитель будущего», национального проекта «Образование».

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

Персонализированная 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.

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

- «опытный учитель (педагог) – молодой специалист»;
- «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 первую 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.

### **Цель и задачи**

**Цель:** успешное становление молодого специалиста в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Организовать процесс адаптации молодого учителя в педагогическом коллективе и его успешное закрепление на рабочем месте;
2. Выявить профессиональных затруднений молодого учителя и оказать необходимой помощи в их преодолении.
3. Создать условия для развития профессиональных навыков молодого учителя, в том числе в части содержания образования, применения различных образовательных методик и технологий, форм и средств обучения и воспитания, навыков профессионального общения с коллегами, обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся.
4. Ориентировать молодого учителя на использование в своей деятельности передового педагогического опыта.
5. Формировать мотивацию молодого учителя к самообразованию и профессиональному совершенствованию.

### **Целевая группа, требования к участникам программы**

**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 школе;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

### **Требования к наставляемым**

- изучать нормативные документы деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;
- учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки.

### **Этапы и срок реализации программы**

#### *Подготовительный*

Педагог-наставник знакомится с молодым учителем, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

#### *Организационный.*

#### *Практический.*

В совместной деятельности реализуется программа наставничества начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

#### *Обобщающий.*

Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

№ 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

**Срок реализации программы: 2024 -2025г**

### **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.

### **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 педагога, 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.

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

### **Организация наставничества**

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

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

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

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

С первых дней работы молодого учителя 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 проведенных уроков;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведенных 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. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо

планировать работу по «выращиванию» кадров.

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

#### **Формы и методы работы с наставляемыми:**

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- прохождение курсов повышения квалификации.

#### **План реализации этапов программы наставничества**

<b>Этап</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Задачи</b>	<b>Содержание этапа (примерное)</b>
Подготовительный	Август-сентябрь	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	Обеспечение нормативного правового оформления Программы наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации Программы наставничества; разработка дорожной карты по реализации Программы наставничества с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся

			профессиональных затруднений;
Организа- ционный	Сентябрь- октябрь	Выявить сильные и слабые стороны деятельности учителя; разработать основные направления работы с наставляемыми	Составление индивидуального плана развития под руководством наставника (Приложение 2), сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом (Приложение 1), разработка памяток наставнику и молодому специалисту
Практичес- кий	Октябрь- май	Реализовать основные положений программы	Совместная деятельность Наставника и наставляемого в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности и внеклассных мероприятий в наставнических парах; анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий, внеклассных мероприятий. диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога; составление дорожной карты, включающей организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением, в том числе, ресурсов социального партнерства диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов;

Обобщающий	Май-июнь	Подвести итоги работы по реализации программы и анализировать результативность деятельности педагога-наставляемого	изучение и обобщение опыта работы по реализации программы; демонстрация молодым учителям самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков); 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.

### Критерии оценки выполнения программы и ее эффективности.

критерии	показатели	оценка		
		В полной мере 2б	Частично 1б	Не проявился 0б
Достижение целей программы наставничества	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	соответствие организации наставнической			

	деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Мнение всех участников системы	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Достижение сотрудниками требуемой результативности	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемым			

	полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			
--	--	--	--	--

15-18 баллов - оптимальный уровень

9-14 баллов - допустимый уровень

0-8 баллов недопустимый уровень.

### **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
<b>Урочная деятельность</b>		
Общая успеваемость за четверть, год	100%	2
	Менее 100%	0

	Имеется положительная динамика	1				
Качество успеваемости за четверть, год	75 — 100% - оптимальное	3				
	50 — 74% - допустимое	2				
	Менее 50% - недопустимое	0				
	Имеется положительная динамика	1				
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень				
		Школа	Муниципальный	Региональный	Федеральный / 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%					
<b>Внеурочная деятельность</b>						
Участие в проектах, научно-Практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и Творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью					
Количество участников	5 и более					
	1 - 4					
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более					
	20 — 49 %					
	1 — 19%					
<b>Научно-методическая, инновационная деятельность</b>						
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					
Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате)					



Публикации		В сетевых электронных изданиях	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

## РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

### Сведения о педагоге – наставляемом

Ф.И.О. (полностью)	Самарина Алёна Александровна
Образование (наименование ОО, код окончания, специальность по диплому)	БУ «Сургутский государственный педагогический университет», 2024 г. Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки «Дошкольное образование и начальное образование»)
Год окончания учебного заведения	2024 г.
Педагогический стаж	0 лет (2 месяца)
Должность	Учитель начальных классов
Квалификационная категория	Нет (молодой специалист)
Прохождение курсов повышения квалификации (за последние 3 года)	Не проходила
Методическая тема	Развитие проектных навыков у младших школьников

### Показатели эффективности реализации программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частичн о 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 лицее			
	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			
<b>ИТОГО:</b>				

15 – 18 баллов – оптимальный уровень

9 – 14 баллов – допустимый уровень

0 – 8 баллов – недопустимый уровень

### План реализации мероприятий программы наставничества на 2024 – 2025 учебный год

#### План реализации мероприятий программы

#### наставничества на 2024 – 2025 учебный

<i>Наименование мероприятия /виды деятельности</i>	<i>Сроки проведения</i>	<i>Ответственные</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	Август	Наставник	План работы наставников и молодых специалистов
1. Знакомство с сайтом образовательной организации и основными локальными актами, регламентирующими	Август-сентябрь	Администрация, наставник	Овладение информацией, необходимой для организации работы

<p>4. Помощь в составлении календарно-тематического планирования.</p> <p>5. Составление графика посещений уроков молодого специалиста.</p>			
<p>Методы и организационные формы обучения.</p> <p>Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).</p> <p>Выбор приоритетной методической темы для самообразования</p> <p>Анализ урока. Виды анализа.</p> <p>Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.</p>	Сентябрь-октябрь-	Наставник	<p>Рациональное применение методов обучения.</p> <p>Сокращение числа конфликтов с родительским сообществом.</p>
<p>Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся</p> <p>Методика проведения внеклассных мероприятий.</p> <p>Знакомство с новыми педагогическими технологиями</p>	Ноябрь	Наставник	<p>Использование на уроках методов и приемов развития познавательной мотивации учащихся.</p> <p>Подготовка и проведение классных мероприятий или праздников.</p>
<p>Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом.</p> <p>Подготовка к участию в конкурсах.</p> <p>Проектная работа на уроках и во внеурочное время.</p>	Ноябрь-март	Администрация, наставник	<p>Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов молодого специалиста. Участие в конкурсе «Первая ступенька»</p> <p>Участие в научно-практической конференции.</p>
<p>Выступление молодого специалиста на заседании ШМО по теме самообразования.</p>	Апрель	Наставник	<p>Публикации молодого специалиста на страницах педагогических сообществ</p>
<p>Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся.</p>	Май	Наставник	<p>Анкетирование, оценка качества реализации программы</p>

Планирование плана саморазвития на следующий учебный год. Отчет наставника о работе за год			наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
---	--	--	---

## Индивидуальный план работы педагога – наставника

<b>ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>
<b>АВГУСТ- СЕНТЯБРЬ</b>
Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы; Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей;
<b>ОКТЯБРЬ-НОЯБРЬ</b>
Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника. Самоанализ урока наставником; Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию; Практикум по темам "Разработка поурочных планов" Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока; Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончании четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся; Занятие: Современный урок и его организация; Практикум: Разработка олимпиадных заданий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предметам на примере олимпиады «Юниор»
<b>ДЕКАБРЬ</b>
Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; Тренинг: Учуь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене. Консультация : Трансляция опыта через выступления
<b>ЯНВАРЬ-ФЕВРАЛЬ</b>

Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.  
Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.  
Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.  
Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.  
Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе.  
Консультация : Трансляция опыта через публикации

### **МАРТ**

Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально- попустительский, демократический).  
Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала;

### **АПРЕЛЬ**

Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).  
Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования).  
Беседа: «Развитие проектных навыков у младших школьников».

### **МАЙ**

Выступление молодого специалиста на ГМО;  
Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе;  
Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником;  
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.

## Направления и содержание деятельности

### Раздел 1. Повышение квалификации и педагогического мастерства

№	Направление и содержание деятельности	Реализация
1.	Методическая тема самообразования	
2.	Работа над методической темой самообразования	
3.	Курсовая подготовка	
4	Деятельность в рамках Совета молодых учителей	
5	Деятельность педагога в профессиональном сообществе (персональный сайт/страница, выступления, публикации)	
6	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.	<p>Применение системно-деятельностного подхода, использование личностно-ориентированные, проектные технологии обучения смыслового чтения, информационно-коммуникационные, здоровьесберегающие технологии, использование активных методов обучения, развитие умения учащихся сравнивать, анализировать, делать выводы, использовать знания в новой ситуации, устанавливать метапредметные связи.</p> <p>Использование современных оценочных средств с применением ИКТ: интерактивные тесты, использую готовые стандартизированные письменные или устные работы, а также электронные ресурсы сайтов ФГИС «Моя школа», «СФЕРУМ», «Учи.ру»</p> <p>Использование метода оценивания учебных достижений обучающихся с использованием медиапродукта «ЦОП ХМАО-ЮГРЫ Электронный журнал», «Сферум», РЭШ.</p>
2.	Организация работы с одарёнными детьми и участие с ними в научно-практических конференциях, конкурсах, олимпиадах по предмету.	
3.	Организация внеурочной деятельности по предмету	«Умники и умницы», «Орлята России»

### Результаты освоения обучающимися образовательных программ в 1 классе

Учебный год	Качество успеваемости %	Общая успеваемость %
2024-2025		



### Раздел 3. Научно-методическая работа

№	Направление и содержание деятельности	Реализация
1.	Экспертная деятельность	
2.	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.	-

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

План работы  
педагога – наставника  
ФИО  
на 2024– 2025 учебный год

**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;
- рефлекссию 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				

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1

ДОРОЖНАЯ КАРТА  
профессионального роста молодого педагога  
ФИО

на 2024-2025 учебный год

г.Когалым

## **СОДЕРЖАНИЕ**

1. Общие сведения о молодом педагоге
2. Направления и содержание деятельности
  - 2.1. Повышение квалификации и педагогического мастерства
  - 2.2. Работа над повышением качества обучения
  - 2.3. Научно-методическая работа
  - 2.4. 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	
3.	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

<b>№</b>	<b>Направление и содержание деятельности</b>	<b>Реализация</b>
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

<b>№</b>	<b>Направление и содержание деятельности</b>	<b>Реализация</b>
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.	