

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 6 с. Серафимовского  
Арзгирского района Ставропольского края

**ПРИНЯТО**

Методическим советом  
МКОУ СОШ № 6  
Протокол № 1  
от «29» августа 2023 г.

**ПРИНЯТО**

Педагогическим  
советом МКОУ СОШ  
№ 6  
Протокол № 1  
от «30» августа 2023 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МКОУ СОШ № 6  
с. Серафимовского  
— З.И. Удовыдченко  
«09» сентября 2023 г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

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

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

Нормативной базой программы являются также следующие федеральные и региональные документы:

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

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Название</p>	<p>Программа наставничества муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 с. Серафимовского Арзгирского района Ставропольского края</p>
<p>Решение об утверждении Программы наставничества</p>	<p>Приказ «Об утверждении Программы наставничества МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского № 183 от 01.09.2023 г.</p>
<p>Нормативно-правовая база</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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).</li> <li>- «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.</li> <li>- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.</li> <li>- 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).</li> <li>- 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.</li> <li>- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</li> </ul>
<p>Цель</p>	<p>Создание системы организационно-педагогических, учебно-методических условий и механизмов развития наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста, и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закреплении в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.</p>

Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;</li> <li>- содействие профессиональному становлению, развитию и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество,</li> <li>- адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского;</li> <li>- сформировать эффективную систему наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь принятых педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде;</li> <li>- обеспечить профессиональное становление, развитие и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество (в том числе молодые, вновь обеспечить</li> </ul>
	<p>успешное закрепление в МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского молодого специалиста, вновь принятого учителя (наставляемых);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности;</li> <li>позиционировать собственный позитивный витагенный опыт;</li> <li>- обеспечить оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества,</li> <li>- содействовать обеспечению непрерывного профессионального образования педагогов в различных формах повышения их квалификации.</li> </ul>
Основная идея	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание гибкой и мобильной целевой модели наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого, вновь прибывшего педагога сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.</li> </ul>
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива;</li> <li>- формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами; формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;</li> <li>- реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;</li> <li>- рост рейтинга молодых учителей, учителей наставников среди участников образовательных отношений.</li> </ul>
Основные исполнители	<p>Администрация МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители методических объединений учителей-предметников и классных руководителей.</p>

Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми.
Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов. Помощь в достижении личностно-значимых целей.

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

В качестве концептуального обоснования Программы наставничества (далее Программа) в МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского 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 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 – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.
- Объектом Программы наставничества выступает процесс передачи опыта учительской деятельности.
- Субъектами Программы наставничества являются все участники наставнической деятельности (заместители директора, руководители МО учителей- предметников, наставники и наставляемые).

Программа предполагает реализацию в МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского 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), нового сотрудника (при смене места работы), при вхождении в новую должность; или 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 МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского 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» - 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.).

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностно-ориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества, в том числе с использованием интернет-среды;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

– принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

– принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

– принцип вариативности предполагает возможность выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

– принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом педагогов на институциональном уровне.

### **Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации**

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников. Под условиями понимаются факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

#### **2.1. Кадровые условия и ресурсы**

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации: руководителя, куратора реализации персонализированных программ наставничества; наставников – педагогов, педагога-психолога

#### **2.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы** включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне

зависимости от конкретного места работы, наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения;

- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

### **2.3. Материально-технические условия и ресурсы** могут включать:

- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

### **2.4. Финансово-экономические ресурсы.**

#### **Мотивирование и стимулирование**

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества

- за реализацию наставнической деятельности предусмотрены выплаты стимулирующего характера в Критериях оценивания эффективности деятельности педагогических работников (Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4);

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», знак отличия «За наставничество», поощрение в социальных программах.

**Психолого-педагогический ресурс** в системе наставничества подразумевает: – широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

#### **Цель, задачи и планируемые результаты реализации Программы наставничества**

Цель: создание системы организационно-педагогических, учебно-методических условий и механизмов развития наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста, и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Задачи:

1. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;

2. содействие профессиональному становлению, развитию и адаптации к



квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество,

3. адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского;

4. сформировать эффективную систему наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь принятых педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде;

5. обеспечить профессиональное становление, развитие и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество (в том числе молодые, вновь обеспечить успешное закрепление в МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского молодого специалиста, вновь принятого учителя (наставляемых);

6. мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт;

7. обеспечить оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества,

8. содействовать обеспечению непрерывного профессионального образования педагогов в различных формах повышения их квалификации.

#### **Планируемые результаты реализации Программы наставничества:**

- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;

- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников Программы наставничества;

- повышение педагогического мастерства педагогов (в том числе молодых специалистов); 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 ПН, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого (клиента)), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это - 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 МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

#### **Требования к наставляемым**

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского 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, руководителем методического объединения, педагогами МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского.

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

**Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами, 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 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 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. Высокоталантливые 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 МБОУ СОШ № 4, 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.

### **ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Пары или группы наставник-наставляемый(е) как правило создаются в МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского 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:**

<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	Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель — учитель»; создание пакета локальных актов по реализации программы наставничества; определение наставнических пар (групп); проведение постоянно действующего семинара для участников программы наставничества «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «учитель — учитель»
Организационный	Сентябрь октябрь	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемыми	Составление индивидуального плана развития под руководством наставника, сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом, проведение семинара «Образцы анализов контрольных работ», разработка памяток наставнику и молодому специалисту
Практический	Октябрь- май	Реализация основных положений программы наставничества	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности (далее — ВУД) и внеклассных мероприятий в наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями-стажистами для молодых специалистов; проведение анкетирования участников программы наставничества по наставнической деятельности

Обобщаю щий	Май-июнь	Подведение итогов работы по реализации программы наставничества и анализ результативности деятельности педагога- наставляемого	изучение и обобщение опыта работы по реализации программы наставничества; демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и ВУД); формирование банка методических материалов об опыте реализации программы наставничества; 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 по направлению методической работы.

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, а также анализа деятельности площадки по методическому сопровождению молодых педагогов, которая работает на базе МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского

### Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<b>Наличие мотивированных запросов от педагогов и классных руководителей на работу в Программе наставничества</b>		
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		
<b>Формирование сообщества наставников МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского</b>		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
Количество наставников из числа выпускников программы		
<b>Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»</b>		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию		

Количество педагогов, Подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского и проектами инновационной деятельности		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
<b>Вклад МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского в развитие региональной практики наставничества</b>		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество проведенных МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества прошедших положительную профессионально- общественную экспертизу на муниципальном, региональном, Всероссийском уровне		

## **Мониторинг реализации ПРОГРАММА 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 Программа наставничества (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 МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского 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			
		школьный	муниципальный	региональный	Всероссийский (очный/дистанционный)
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

<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	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	
<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	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 наставничества**

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка Программы наставничества в МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в Программе наставничества			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского	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 ровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников Программы наставничества и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского.

**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА  
НА 2024 – 2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

<i>Сроки</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Ответственные</i>
В течение года	<p>1. Осуществление ряда мероприятий по переходу на профессиональный стандарт</p> <p>2. Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам</p>	Участники проблемной группы наставники, координатор по профориентации
Август	<p>1. В рамках проекта «Школа молодого учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Закрепление наставников (кураторов) за молодыми специалистами.</li> <li>• Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности»</li> </ul> <p>2. Вводно-установочный семинар по вхождению в методическую тему 2024-2025 уч. года. Особенности организации исследовательской деятельности года.</p>	<p>Зам. директора по УВР, координатор направления, орг. группа ,</p> <p>Зам. директора по УВР</p>
Сентябрь	<p>1. В рамках проекта «Школа молодого учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Мастер-класс «Приемы и методы работы с обучающимися с ОВЗ»</li> <li>• Консультация «Планирование образовательной и воспитательной деятельности»</li> </ul> <p>3. Организация деятельности наставников (по особому плану)</p>	<p>Зам. директора по УВР, куратор направления</p> <p>Зам. директора по УВР, учителя, ответственные за проведение мероприятия</p> <p>Руководитель ШМО,</p>
Октябрь	<p>1. В рамках проекта «Школа молодого учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Семинар-практикум «Цифровые инструменты учителя»</li> <li>• "Мотивация на учебный труд: проблемы, поиски, решения"</li> <li>• Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций.</li> </ul> <p>2. Сопровождение по итогам проведения ВПР:</p>	<p>Зам. директора по УВР, учителя, ответственные за проведение мероприятия</p>

	«Формирование навыков смыслового чтения: успехи и проблемы»	Зам. директора по УВР
Ноябрь	Разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей учащихся, с которыми работает молодой учитель.	наставники
Декабрь	1. Промежуточный мониторинг выполнения программы наставничества на 2024-2025 гг. 2. В рамках проекта «Школа молодого учителя»: - «Пути и средства развития познавательной активности учащихся» (тренинг); - «Педагогический проект»	Зам. директора по УВР наставники
Январь	1. В рамках проекта «Школа молодого учителя»: • Семинар «Эффективные технологии по сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности»; 2. Мастер-класс по теме «Формы патриотического воспитания в основной и старшей школе» 3. Консультирование педагогов по подготовке ими обучающихся к научно-практической конференции «Горизонты открытий», посвященной дню Российской науки. 4. «Реализация программы наставничества: Учитель-учитель в МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского». Представление опыта работы на педагогическом совете. 5. Анализ промежуточных результатов программы наставничества	Зам. директора по УВР, учителя, ответственные за проведение мероприятия  Зам. директора по ВР наставники

Февраль	<p>1. Семинар «Межпредметный подход во внеклассной деятельности»</p> <p>2. В рамках проекта «Школа молодого учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии» (лекция);</li> <li>• «Выбор оптимальных форм организации учебной деятельности обучающихся» (практикум).</li> </ul>	Зам. директора по УВР,
Март	<p>1. Творческий отчет педагогов-наставников</p> <p>2. Семинар «Межпредметный подход в урочной и внеурочной деятельности».</p> <p>В рамках проекта «Школа молодого учителя»:</p> <p>«Эффективные технологии и методики подготовки к ЕГЭ и ОГЭ по географии»;</p>	Зам. директора по УВР Наставники
Апрель	<p>1. Защита индивидуального педагогического проекта.</p> <p>2. В рамках проекта «Школа молодого учителя»:</p> <p>«Неделя молодого педагога»</p>	Зам. директора по УВР
Май	<p>1. Подведение итогов реализации программы наставничества за 2024-2025 учебный год</p>	Зам. директора по УВР, руководители ШМО
Июнь	<p>1. Планирование работы наставников на 2025 – 2026 учебный год</p> <p>2. Подведение итогов. Анализ и планирование на следующий год.</p> <p>3. Круглый стол «Личные достижения молодого учителя» (подведение итогов работы за год, определение тем для занятий ШМУ на 2025-2026 учебный год)</p>	Зам. директора по УВР, Руководитель ШМО
	учебный год)	

**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 \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Тема, по которой работает пара:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>1</sup>	Фактический результат <sup>2</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
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>				
<b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>3</sup></b>					
2.1.	Познакомиться с МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского, её особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского в области географии и физической культуры, изучена Программа развития МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского		
2.2.	Изучить помещения МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и		Хорошая ориентация в здании МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского, знание аварийных выходов, ...		

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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. <sup>3</sup> Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

	пр.				
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского, страничку школы в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского		Хорошая ориентация по сайту, на страницах МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского в соцсетях «ВКонтакте», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику 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>				
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника<sup>3</sup></b>					

---

<sup>3</sup> Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов <sup>5</sup> 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

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся ( <i>указать возрастную группу</i> ) <sup>5</sup>		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 SMART целеполагание, ...		
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. Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
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 МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского		Изучены проекты МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского		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 МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по предмету...		
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, в том числе, в МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского		
3.15.	<i>Другое...</i>				
<b>Раздел 4. Методическая помощь педагогическому работнику</b>					
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		
4.5.	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 МКОУ СОШ № 6 с. Серафимовского, написание самоанализа, накопление материала для портфолио).		Самообразование, совместная работа педагогов		
4.8.	<i>Другое...</i>				

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_ «\_\_\_»  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.