

Рассмотрено на заседании
методического совета
Протокол от 10.06.2021 г №3

Утверждаю
Директор МБОУ «СШ № 29»
_____ О.С. Даниленкова
Приказ от 31.08.2021 г. № 510-од

Программа наставничества «Учитель – Учитель»



Смоленск

Документ подписан простой электронной подписью
Дата, время подписания: 21.02.2023 13:53:05
Ф.И.О. должностного лица: Даниленкова Ольга Сергеевна
Должность: Директор
Уникальный программный ключ: 2ac90c05-17ce-44f1-8c6b-427255a7fea8

Содержание

Паспорт Программы наставничества.....	3 – 4
Информационная справка.....	5 – 7
Актуальность и целевое предназначение Программы наставничества.....	7 – 8
Концептуальное обоснование Программы наставничества.....	9
Цель, задачи и планирование результатов Программы наставничества...	9 – 10
Требования к учителю-наставнику.....	10
Принципы реализации Программы наставничества.....	10 – 11
Технология управления деятельностью наставников.....	11
Система управления профессиональным ростом молодого педагога.....	12
Матрица ответственности по управлению Программой наставничества..	12 – 13
Этапы реализации Программы наставничества.....	13
План реализации этапов Программы наставничества.....	13 – 14
Дорожная карта становления профессионального мастерства молодого педагога.....	14 – 18
Приложения (таблица 1, таблица 2):	
Годовой календарный план реализации Программы наставничества.....	19 – 20
Показатели эффективности деятельности Программы наставничества....	20 - 24

Паспорт Программы наставничества

Название	Программа наставничества МБОУ «СШ № 29»
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «Об утверждении Программы наставничества МБОУ «СШ № 29» от 31.08.2021 № 510
Авторский коллектив	Солошкина Галина Петровна, методист Даниленкова Ольга Сергеевна, директор Ряжечкина Е.Н., заместитель директора Рыбалкина Татьяна Ивановна, учитель математики Шебеко Анна Александровна, заместитель директора Романцова Елена Николаевна, заместитель директора Стреляева Наталья Владимировна, заместитель директора
Нормативно- правовая база	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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). 2. «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. 3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ. 4. 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). 5. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544 н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550.
Цель	Обеспечение планомерного эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного учителя.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формировать активную, целенаправленную, устойчивую и осознанную мотивацию быть учителем. 2. Организовать методическую работу с молодыми учителями в условиях школы. 3. Ускорить процесс профессионального становления молодого учителя и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 4. Адаптировать молодых учителей к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению

	обязанностей учителя.
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива. 2. Формирование профессионально-компетентной личности молодого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами. 3. Понимание молодыми учителями причин успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования. 4. Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности. 5. Рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.
Основные исполнители	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Администрация МБОУ «СШ № 29». ▪ Учителя-наставники. ▪ Молодые специалисты. ▪ Руководители методических объединений учителей-предметников и кафедр
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе молодыми специалистами
Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей молодых педагогов.

Информационная справка

МБОУ «СШ № 29», осуществляя реализацию конституционного права ребенка на получение качественного бесплатного общего образования, видит свою Миссию в постоянном инновационном развитии и эффективном функционировании в изменяющихся условиях внешней среды; в воспитании гражданина, готового к жизни в высокотехнологичном, конкурентном мире.

Высокопрофессиональный педагогический коллектив вносит существенный вклад в развитие муниципальной, региональной, российской систем образования, что подтверждается многочисленными наградами:

Школа работает в инновационном режиме, являясь экспериментальными, инновационными, пилотными площадками муниципального, регионального и федерального уровня.

Поле инновационной деятельности

Тема инновационной площадки	Уровень	Срок реализации
Ресурсный центр по профильной и предпрофильной подготовке учащихся в составе образовательного объединения «Школа – Управление – ВУЗ»	Федеральный	2007 - 2009
Пилотная площадка по введению федерального государственного образовательного стандарта ООО	Региональный	2012 - 2017
Пилотная площадка по введению федерального государственного образовательного стандарта	Региональный	2017 - 2019
Областная инновационная (экспериментальная) площадка «Общеучебная лексика как фактор создания адаптивной среды для обучающихся, обеспечивающей преемственность между начальной и средней школой»	Региональный	2013 - 2018
Информационно-библиотечный центр как среда формирования информационной компетентности участников образовательного процесса	Региональный	2018 – 2020
Пилотный проект «Школьная медицина»	Региональный	2016 - 2019
Опытно-экспериментальная площадка Института стратегии развития образования Российской академии образования «Апробация заданий заключительного этапа всероссийской олимпиады по искусственному интеллекту»	Федеральный	2021 - 2022

Педагогический коллектив школы убежден, что участие в инновационной деятельности помогает развивать творческий потенциал, инициативность, предприимчивость учителей, способствуют их профессиональному росту, позволяет формировать качества, которые необходимы для реализации профессиональной деятельности и достижению высоких результатов образовательной деятельности обучающихся.

Педагоги – активные участники различных педагогических форумов: семинаров, научно-практических конференций, педагогических чтений.

Презентация педагогического опыта в 2020 – 2022 учебных годах

Уровень педагогических форумов	Количество участников
	Всего

Международный и Всероссийский	38
Региональный	33
Муниципальный	57
ИТОГО:	128

Свой педагогический опыт учителя представляют в публикациях, как в печатных изданиях, так и в информационных.

Возрастной состав педагогов

Возраст	21 – 30 лет	31 – 40 лет	41 – 50 лет	51 – 60 лет	Старше 61 года
Кол-во человек	5	12	20	21	15
%	6,8%	16,4%	27,4%	28,8%	20,5%
Средний возраст коллектива – 48 лет					

Квалификация педагогических кадров:

- Высшая квалификационная категория – 44 человек (60,3%),
- Первая квалификационная категория - 21 человек (28,8%).
- Без категории - 8 человек (10,9%).

В школе трудятся:

- Заслуженные учителя РФ – 3 чел. (4,1%)
- Отличники народного просвещения - 1 человек (1,4%)
- Почетные работники общего образования РФ – 4 чел. (5,5%)
- Победители конкурса лучших учителей в рамках Приоритетного национального проекта «Образование» - 3 чел. (4,1%)
- Награждены:
 - ✓ Почетными грамотами Министерства просвещения и Министерства спорта – 12 чел. (16,4%)
 - ✓ Почетными грамотами Смоленской области – 31 чел. (42,5%)
 - ✓ Награждены Почетными грамотами Администрации города Смоленска - 19 чел. (26%)
 - ✓ Благодарственным письмом Президента РФ – 1 чел. (1,4%)
 - ✓ Медалью ордена «Заслуги перед Отечеством» 2 степени – 1 чел. (1,4%)

Оценка качества профессиональной деятельности учителя формируется из параметров, отражающих не только успех в профессиональных конкурсах и побед учеников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, но и показателей, описывающих ежедневный, кропотливый труд по достижению запланированных результатов; поэтому в школе большое внимание уделяется повышению квалификации учителей, развитию их профессиональных компетенций.

Развитие исследовательской культуры педагога как основы его профессионального роста

Направления деятельности	Результаты
Разработка концептуальных основ кадровой политики школы	Совершенствуется система управления персоналом школы. Разработаны критерии оценки готовности учителя для работы в профильных классах и классах с углубленным изучением отдельных предметов. Расстановка кадров осуществляется в соответствии с их профессиональными компетенциями по реализации ФГОС НОО, ООО, СОО

<p>Подготовка и повышение квалификации кадров</p>	<p>Подготовка учителя к работе в режиме развития. Развитие профессиональных компетенций. Теоретическое освоение передового педагогического опыта и проецирование его на свою педагогическую практику. Консолидация усилий ученых вузов, института развития образования (СОИРО) по разработке исследовательских тем, актуальных для развития школы.</p> <p>Расширение методического инструментария, повышение мастерства педагогов. Обмен опытом работы по формированию исследовательской культуры педагога в условиях школы, города, региона. Стимулирование труда педагога. Диссеминация педагогического опыта на различном уровне.</p>
<p>Научно-методическое обеспечение кадровой политики.</p>	<p>Поддержка инновационных процессов коллективом. Выработка единого понятийного аппарата по инновационным процессам. Осмысление и использование педагогического опыта по актуальным проблемам развития. Обобщение опыта работы отдельных педагогов. Совершенствование правовой основы трудовых отношений в школе. Создание собственных электронных образовательных ресурсов по предметам и внеурочной деятельности. Создание новых дидактических материалов. Тиражирование опыта работы по формированию исследовательской культуры педагога, профильному обучению, качеству образования, реализации ФГОС, формированию здоровьесберегающей среды.</p>
<p>4. Социальная поддержка педагогов.</p>	<p>Награждение грамотами и дипломами педагогов, внесших значительный вклад в развитие школы Представление ходатайств в вышестоящие органы управления образованием о поощрении лучших педагогов. Материальное стимулирование научно-исследовательской деятельности педагогов. Создание условий для творчества, обеспечение социальной защиты кадров.</p>

Реализация нового инновационного проекта – Программы наставничества – позволит систематизировать работу в данном направлении, совершенствовать педагогическую деятельность молодого учителя в соответствии с требованиями Профессионального стандарта педагога, ФГОС. Инновационные подходы найдут свое отражение в содержании и результативности методической работы.

Актуальность и целевое предназначение Программы наставничества

Главным ресурсом развивающегося общества являются люди, не столько подготовленные, сколько развивающиеся непрерывно

П.Г. Щедровицкий

Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. Требования к личности и

содержанию профессиональной деятельности педагога предполагают наличие у него умений эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях, быть профессионалом. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность Учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы школы в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию. Актуальным для администрации образовательной организации при работе с кадрами является создание условий для адаптации и закрепления, перспектив профессионального роста молодых специалистов.

Системное переустройство образования требует от учительства разносторонних знаний. Традиционная установка, когда диплом о получении специальности служил подтверждающим документом на всю жизнь, устарела. В настоящее время образовательная ситуация требует от педагогов постоянного совершенствования их знаний и умений. В современных условиях, ориентируясь на потребности конкурентного рынка образовательных услуг, учиться и подтверждать собственную квалификацию надо непрерывно. Ведь учителям принадлежит ключевая роль в подготовке подрастающего поколения к жизнедеятельности в динамично меняющихся социально-экономических условиях.

Как показывает практика, выпускники ВУЗов, колледжей приходят в школу, имея неплохие теоретические знания, но не имея практики. Зачастую вчерашние студенты не догадываются, с какими проблемами им придется столкнуться. Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытный учитель. Ученики и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности.

Целевое предназначение Программы наставничества (далее – ПН):

1. Наставническая деятельность с молодыми специалистами поможет решить проблему кадрового обеспечения школы, соответствующего современным требованиям. Молодые специалисты, получившие профессиональное образование, позволят ускорить внедрение в образовательную систему современных информационных, коммуникационных, здоровьесберегающих технологий и других педагогических инноваций.
2. Процесс профессионализации непосредственно связан с личностным становлением, которое способствует статусному становлению.
3. Реализация ПН вооружит начинающего педагога умениями применять теорию на практике; будет способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности.

Основной целью развития педагогического потенциала школы является ориентация на создание условий для формирования качественно нового учителя.

При разработке ПН мы опираемся на следующие показатели:

- общая профессиональная подготовленность молодых учителей;
- стремление молодых учителей к применению эффективных педагогических технологий;
- стремление опытных учителей передавать свой опыт;
- отслеживание и своевременная корректировка педагогической деятельности молодых специалистов;
- вовлеченность учителей в инновационную деятельность;
- «здоровая» конкуренция между учителями;
- востребованность опыта учителей школы педагогическим сообществом города, региона, страны;
- внешняя профессиональная оценка деятельности учителей (квалификационная категория, отраслевые награды);

- оценка деятельности учителей участниками образовательных отношений.

Концептуальные обоснования ПН

В качестве концептуального обоснования ПН в школе выдвигаются следующие положения:

- Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования.
- Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося.
- Настоящая ПН 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».
- Наставничество в школе имеет форму «учитель - учитель».
- ПН направлена на становление молодого учителя как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.
- Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.
- Объектом ПН выступает процесс передачи опыта учительской деятельности.
- Субъектами ПН являются все участники наставнической деятельности (заместители директора по УВР, ВР, руководители МО учителей- предметников и кафедр, наставники и наставляемые).
- ПН опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Смоленской области.

Цель, задачи и планируемые результаты реализации ПН

Цель ПН: обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи ПН:

- Формировать активную, целенаправленную, устойчивую и осознанную мотивацию быть учителем.
- Организовать методическую работу с молодыми учителями в условиях школы.
- Ускорить процесс профессионального становления молодого учителя и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
- Адаптировать молодых учителей к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

Планируемые результаты реализации ПН:

- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников ПН;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

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

Требования к учителю-наставнику

Наставник – участник 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 того же предметного направления, что и молодой учитель, 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:

- способствовать к формированию потребности наставляемого анализировать результаты своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому учителю интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе;
- способствовать профессиональному становлению молодого учителя.

Принципы реализации ПН

Реализация ПН 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 ПН;

- *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 ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;
- *принцип активности* – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Технология управления деятельностью наставника

Под технологией управления мы понимаем всю совокупность управленческих средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- **Проектирование.** Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- **Диагностика.** Под диагностикой мы понимаем определение, изучение и оценку 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 школы, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

Краткая логика (структура) любой деятельности: цель – средства – результат. Так, цель реализуется через средства, то есть через содержание, методы, формы и др. Но цель в этой цепочке нельзя придумывать. Она должна вытекать из анализа работы. Анализ может быть осуществлен на основе изучения затруднений учителей или на основе других источников.

Система управления профессиональным ростом молодого учителя

Управленческие решения принимаются на основе анализа. Анализ - это метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории: сильные стороны, (слабые стороны, возможности, угрозы. Анализ ежегодно составляется куратором наставнической деятельности по форме:

Сильные стороны	Возможности
Слабые стороны	Угрозы
Компенсирующие мероприятия для слабых сторон	Компенсирующие мероприятия для основных угроз

Полученные в результате анализа данные позволят устранить недостатки в работе учителей-наставников и молодых специалистов, создать условия для совершенствования

методической работы в целом и наставнической работы – в частности.

Анализ позволит ответить на вопросы:

- «Что делать?»
- «Что развивать?»
- «С чем бороться?»
- «Что исключить?»

Для качественной реализации ПН составляется «Матрица ответственности» - таблица, которая регламентирует уровень несения ответственности сотрудника школы при выполнении задач. Куратор несет ответственность за выполнение всех задач ПН. Поскольку в ходе реализации ПН могут возникать новые задачи (составляется план корректирующих действий), то куратор имеет право делегировать выполнение заданий другим сотрудникам. В целом такая матрица обладает наглядностью и дает возможность контролировать выполнение ПН, выявлять перегруженных или «отдыхающих» сотрудников, перераспределять, в случае необходимости, обязанности; что в свою очередь повысит эффективность выполнения задач ПН, а также поможет избежать конфликтных ситуаций во время распределения между сотрудниками ответственности.

Матрица ответственности по управлению ПН

Виды деятельности	Должностные лица				
	Директор	Зам. директора по УВР, ВР	Руководитель МО, кафедры	Учитель-наставник	Молодой специалист
Принятие решения о разработке ПН	И	О	В	В	В
Разработка ПН, локальных актов по наставнической деятельности	Р	О	В - И	В	В
Организация наставнических пар (групп)	Р	И	О	В	В
Реализация ПН	Р	О - И	В - И	В	В
Диагностика и мониторинг деятельности по ПН		О - И - В	О - В	О - И - В	В - И
Обработка и анализ полученных данных.		В - И	В	О - В - И	В

Условные обозначения: Р – руководит; О – организует; В – выполняет; И – информирует

Этапы реализации ПН

Организация наставничества предполагает следующие этапы:

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	25.08.2020 – 01.11.2020 г.	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	1-ый год работы*	Диагностическая, методическая
3.	Практический	2-ой год работы*	Деятельностная, аналитическая

4.	Обобщающий	3-ий год работы*	Деятельностная, Аналитическая, прогностическая
----	------------	------------------	------------------------------------------------------

* Молодые специалисты могут приходить в Учреждение ежегодно, поэтому установить конкретные даты для всех не представляется возможным

План реализации этапов ПН включает:

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа
Подготовительный	25.08.2020 – 01.11.2020	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель – учитель»; - создание пакета локальных актов по реализации ПН; - определение наставнических пар (групп); - проведение постоянно-действующего семинара (далее – ПДС) для участников ПН «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «учитель – учитель»
Организационный	1-ый год работы*	-выявление сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста; -разработка основных направлений работы с молодым специалистом.	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение ПДС «Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником» (Прил. 1); - сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом (Прил.2); - проведение ПДС «Образцы анализов уроков, контрольных работ» (Прил.3-5) ; – разработка памяток наставнику и молодому специалисту
Практический	2-ой год работы	Реализация основных положений ПН	<ul style="list-style-type: none"> - совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; - взаимопосещение уроков и занятий внеурочной деятельности (далее – ВУД) в наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД; - проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями-стажистами для молодых специалистов; - проведение конкурса профессионального мастерства молодых педагогов «Надежда школы» - проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности.

Обобщающий	3-ий год работы	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности молодого специалиста	<ul style="list-style-type: none"> - изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН; - демонстрация молодым учителям самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и ВУД); - формирование Банка методических материалов об опыте реализации ПН; - диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно- практических конференциях, педагогических чтениях и др.)
------------	-----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Дорожная карта становления профмастерства молодых специалистов

Цель: создание условий для молодых специалистов по самореализации, приобретению практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Задачи:

- создать атмосферу поддержки в педагогическом коллективе молодых учителей;
- оказать помощь в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации педагогической деятельности;
- помочь молодым специалистам овладеть современными компетенциями педагогики, психологии, методологии;
- научить использовать проектно-исследовательскую деятельность в образовательном процессе;
- совершенствовать профессиональную культуру педагогов;
- повышать уровень мотивации педагогов на саморазвитие и творчество.

Основные направления работы:

- планирование и организация учебной деятельности по предмету и ВУД;
- планирование и организация воспитательной работы;
- работа с документацией;
- работа по самообразованию;
- работа по самоанализу деятельности;
- контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста;
- психолого-педагогическая поддержка.

Объект: процесс профессионального развития молодых педагогов.

Субъект: молодые специалисты.

Конечные результаты:

- создание условий социально-психологического комфорта и защищенности молодых членов педагогического коллектива;
- формирование профессионально-компетентной личности педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;
- понимание молодыми педагогами причин успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;
- обогащение педагогической деятельности молодых учителей собственными творческими разработками;
- реализация молодыми педагогами своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности.

Дорожная карта ПН

№ п/п	Направление деятельности	Задачи школы	Задачи ПН по развитию профессиональной компетентности	Ожидаемые результаты	Индикаторы
1-й этап (подготовительный) — создание условий для реализации ПН					
	Научно-методическое	Разработка комплекса показателей, позволяющих объективно охарактеризовать профессиональную деятельность молодого педагога.	1. Изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.	1. Определение комплекса показателей	Диагностическая карта затруднений педагога
2.	Научно-правовое	1. Изучение Целевой модели наставничества и ПН. 2. Разработка мониторинговой карты «Лист достижений молодого специалиста»	1. Изучение нормативно - правовой документации по реализации Целевой модели наставничества и ПН. 2. Создание творческой группы по разработке мониторинговой карты «Лист достижений молодого специалиста»	1. Становление профессиональной культуры молодых педагогов. 2. Использование мониторинговой карты «Лист достижений молодого специалиста» в определении результативности и динамики педагогической деятельности молодых педагогов.	1. 100% молодых специалистов имеют наставников. 2. Абсолютная успеваемость – 100%, качественная успеваемость не ниже 60%.
3.	Организационно – содержательное	1. Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель - учитель». 2. Организация индивидуальной методической помощи педагогам по подготовке и	1. Подготовка участников профессиональных конкурсов, научно практических конференций, семинаров, педагогических чтений 3. Обучение на курсах повышения квалификации по	1. Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов, их самооценки	1. Критерии и показатели рейтинга профессиональной деятельности молодых педагогов (Прил. 9)
		проведению мониторинговых исследований	соответствующей тематике		
2-й этап: организационный - разработка основных направлений работы с молодыми специалистами					

1.	Совершенство вание педагогическо й деятельности	1.Поиск способов деятельности по обеспечению успешности наставнической деятельности.	1.Обогащение деятельности педагогов собственными творческими разработками 2.Разработка основных направлений работы с молодым специалистом.	1.Совершенство вание профессионально й (исследовательской) культуры молодых педагогов. 2.Выявление сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста.	1.Количество публикаций наставников (1 и более в год). 2.Количество методических разработок молодых специалистов (1 и более в год) 3.Создание молодыми специалистами собственных электронных образовательнь их ресурсов по предметам и ВУД (не менее 2 в год) 4.Создание молодыми специалистами дидактических материалов (не менее 2 в год)
		2.Планирование деятельности по искоренению выявленных недостатков в работе. 3.Прогнозировани е дальнейшей деятельности молодого педагога по повышению профессиональн ого мастерства	1.Индивидуальная консалтинговая помощь наставника молодому педагогу. 2.Введение мониторинга профессионального становления педагогов в условиях реализации ПН.	1.Повышение качества образования в школе. 2.Повышение профессиональны х компетенций молодых педагогов	1.Участие молодых специалистов в одном из инновационны х проектов школы
3-й этап: практический – реализация основных положений ПН					
1.	Разработка концептуаль-ных основ кадровой политики	1.Расстановка кадров в соответствии с их профессиональ-	1 Теоретическое освоение передового педагогического опыта и проецирование его	1 Создание общего рейтинга профессиональног о роста молодых педагогов	Участие в семинарах, НПК различного уровня (1 и
	школы	ными компетенциями 2.Стимулирова-ние труда педагога	на свою педагогическую практику 2.Обмен опытом работы по формированию исследователь-ской культуры педагога в усло-виях школы. 3.Обобщение опыта наставнической		более в год)

			деятельности в школе.		
2.	Тьюторское сопровождение инноваций	Совершенствование педагогического мастерства учителей для получения наилучших результатов в педагогической и образовательной деятельности	Апробация и внедрение современных образовательных технологий, отдельных методов и приёмов.	Организация, проведение и участие в семинарах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионально-го мастерства, мастер-классах, выставках, сетевых проектах.	1. Презентация инновационных направлений работы учителей (1 раз в год) 2. Обмен практическим опытом

4 этап: обобщающий - выявление динамики процессов профессионального становления молодых педагогов

1.	Аналитическое	Анализ результатов образовательной, методической, проектно-исследовательской, инновационной деятельности	1. Изучение профессионального становления педагогов, профессиональных потребностей педагогических кадров. 2. Выявление типичных затруднений, проблем, которые впоследствии должны быть учтены в содержании методической работы.	1. Составление плана корректирующих и предупреждающих действий	Мониторинг по выявлению, анализу и оценке результатов педагогической деятельности (2 раза в год)
2.	Подведение итогов работы по реализации	Обобщение положительного опыта в	Формирование компетентности педагога,	1. Обогащение педагогической деятельности	1. Рост рейтинга учителей среди

	ПН и анализ результативности деятельности молодого специалиста	реализации ПН	владеющего когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами.	собственными творческими разработками. 2. Реализация участниками ПН своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности.	участников образовательных отношений. 2. Повышение квалификационной категории молодому педагогу
--	----------------------------------------------------------------	---------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------

Для реализации Дорожной карты составляется ежегодный календарный план, например:

Приложения

Годовой календарный план реализации ПН

Таблица 1.

Сроки	Содержание деятельности	Результат
Август	Собеседование с молодыми специалистами	Знакомство с режимом работы школы
	Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	Реализация плана работы
Сентябрь	Организационные мероприятия: знакомство с традициями школы; выбор и назначение наставников	Организация наставнической деятельности
	Инструктаж о ведении школьной документации (заполнение, ведение и проверка электронного журнала, журналов внеурочной деятельности, тетрадей, дневников учащихся)	Знакомство с документацией
	Практикум по разработке рабочих программ по предмету, составлению календарно-тематического планирования	Разработка рабочих программ и календарно- тематического планирования (КТП)
	Посещение уроков с целью оказания методической помощи молодым специалистам	Анализ уроков. Выявление сильных и слабых сторон
	Составление индивидуальной дорожной карты профессионального становления молодого специалиста на очередной этап (в зависимости от года работы и личных достижений/затруднений)	Индивидуальная дорожная карта профессионального становления молодого специалиста
	Изучение локальных нормативных актов школы	Самостоятельная работа молодого специалиста с документацией
Октябрь	Практикумы по темам «Разработка поурочных планов»	Планы-конспекты
	Изучение методических разработок «Конструирование современного урока» (Технологическая карта для конструирования урока)	уроков в соответствии с КТП. Составление технологической карты урока
	Выбор молодым специалистом темы по самообразованию	Работа молодого специалиста над темой по самообразованию
	Круглый стол «Современные аспекты деятельности молодого педагога в условиях реализации ФГОС: проблемы и пути решения»	Микроплан по решению индивидуальных проблем молодого специалиста
	Семинар-презентация «Использование ИКТ- технологий в работе учителя»	Создание собственных электронных образовательных ресурсов (ЭОР) для уроков и ВУД
	Презентация «Портфолио учителя»	Изучение Положения о Портфолио учителя
	Диагностика личностных качеств учителя	Результаты психологического

		тестирования
Ноябрь	Лекция «Методы изучения личности ученика и классного коллектива»	Создание собственной «Методической копилки» молодого учителя и использование новых знаний в практической деятельности
	Изучение методических разработок «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»	
	Изучение памяток «Типы уроков. Формы уроков», «Формы контроля и оценки результатов»	Пополнение «Методической копилки» молодого учителя и использование новых знаний в практической деятельности
	Посещение уроков учителей-наставников.	Анализ уроков
Декабрь	Изучение памяток «Самоанализ урока», «Виды самоанализа»	Пополнение «Методической копилки» молодого учителя и использование новых знаний в практической деятельности
	Практикум «Факторы, влияющие на качество преподавания предмета»	
	Диагностика профессиональных качеств учителя	Результаты психолого-педагогического тестирования
	Круглый стол «Текущие проблемы работы молодых специалистов»	Выявление затруднений. Составление плана
		корректирующих действий
Февраль	Лекция-презентация «Современные образовательные технологии, их использование в учебной и внеурочной деятельности»	Создание собственной методической копилки «ЦОР и ЭОР в преподавании предмета»
	Практикум «Здоровьесберегающий подход к уроку как фактор развития успешности ученика»	Анализ урока с позиции здоровьесбережения
	Психологический тренинг «Учусь строить отношения»	Анализ педагогических ситуаций
Март	Практикум «Выбор методов и средств обучения при организации разных видов урока»	Пополнение «Методической копилки» молодого учителя и использование новых знаний в практической деятельности
	Творческая мастерская «Оригинальное начало урока»	
	Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»	
	Мозговой штурм «Организация исследовательской деятельности учащихся – требование времени и ФГОС»	
	Посещение уроков учителей-наставников	Анализ уроков
Апрель	Неделя молодого специалиста: открытые уроки; выступления-презентации по темам самообразования	Выступление по теме самообразования, открытые уроки, анализ и самоанализ уроков.
	Конкурс «Надежда школы»	Выполнение конкурсных заданий

Май	Круглый стол «Компетенции и компетентность»	Самоанализ педагогической деятельности молодого специалиста
	Выставка Портфолио молодых учителей.	Составление рейтинга достижений молодых специалистов
	Анкетирование «Выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе».	Составление плана корректирующих действий на следующий учебный год
	Сбор и анализ полученных в ходе наставнической деятельности данных. Подведение итогов наставнической деятельности.	Отчеты наставников о работе с молодыми педагогами.
	Обобщение опыта работы наставнической деятельности	Подготовка публикаций в педагогических изданиях

В результате реализации Дорожной карты наставнической деятельности в школе могут возникнуть определённые риски:

- *инерция отдельных участников ПН;*
- *разочарование в результатах (низкое качество образования по результатам выполнения независимых экспертиз /внешних оценок (ВПр, ОГЭ, ЕГЭ);*
- *снижение рейтинга участников ПН;*
- *недостаток временных ресурсов на качественную реализацию ПН;*
- *«текучесть» кадров, как наставников (выход на пенсию), так и молодых специалистов (убедились в неправильности выбора профессии, нежелание профессионально расти и др.);*
- *отсутствие стимулирования педагогов-наставников (материального) и молодых специалистов (морального).*

Мониторинг реализации ПН

Мониторинг в наставнической деятельности понимается нами как 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 ПН (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.

Показатели эффективности деятельности учителя

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

Показатели эффективности реализации ПН

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка ПН в школе:	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в ПН			
	Соответствие наставнической			
	деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в школе			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в Учреждении	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность молодого педагога в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			
ИТОГО:				

15 – 18 баллов – оптимальный
уровень 9 – 14 баллов –
допустимый уровень
0 – 8 баллов – недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников ПН и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности ПН как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый».
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

Итак, важным условием развивающегося образовательного учреждения является кадровый состав. Основными характеристиками кадров нашей гимназии можно назвать: наличие «неугомонных» педагогов, которым «больше всех надо»; сплоченность педагогического коллектива, включая команду управленцев; высокий профессионализм работников с ориентацией на постоянное самосовершенствование; высокий уровень притязаний; возможность взаимодействовать с внешними партнерами из других образовательных учреждений и научных структур. Ответственная позиция учителей предполагает критическое отношение к происходящим процессам, рефлексия и поиск путей совершенствования.

Педагогический коллектив постоянно ставит перед собой новые цели по реализации идей модернизации российского образования, и находит способы их достижения, которые обеспечивают успешность деятельности школы. Коллектив школы уверен, что в образовательной деятельности нет невыполнимых задач, и всегда находит решение, максимально учитывающие интересы учащихся, их родителей и общества.

Приложение 1. Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ обучающегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				

6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

При посещении урока молодого специалиста следует воспользоваться следующей таблицей:

Деятельность учителя	Баллы			Деятельность учащихся	Баллы		
	2	1	0		2	1	0
Организация урока				Организация урока			
1. Рациональность использования времени на уроке.				1. Готовность к уроку (наличие учебных принадлежностей, санитарное состояние кабинета)			
2. Оптимальность чередования смены видов деятельности на уроке.				2. Познавательная активность учащихся.			
3. Целесообразность использования наглядности и ТСО.				3. Качество устных ответов.			
4. Рациональность методов и организационных форм работы.				4. Организация самостоятельной работы.			
5. Контроль за работой учащихся, объективность оценки их УУД.				5. Наличие и эффективность коллективных (групповых) форм работы на уроке.			
6. Степень воспитательного воздействия урока на учащихся.				6. Уровень развития общеучебных умений и навыков.			
7. Организация обратной связи с учащимися.				7. Дисциплинированность, организованность и заинтересованность в учебном предмете.			
8. Соблюдение правил охраны труда и ТБ.				8. Культура ведения тетрадей.			
9. Своевременное задание на дом, в оптимальном объеме.				9. Умение работать с учебником и учебной литературой			
Содержание изучаемого материала							

1. Изученность, доступность и посильность изучаемого материала.				ОЦЕНКИ: «2» - реализовано полностью «1» - реализовано частично «0» - не реализовано
2. Проблемность и привлекательность учебной информации.				
3. Оптимальность объема материала.				
4. Актуальность и связь с жизнью.				
Поведение учителя на уроке				ЭФФЕКТИВНОСТЬ УРОКА % ЭУ= факт. сумма баллов 62 (макс. сумма бал.) 85%-100% (отлично) 65%-84% (хорошо) 45%-64% (удовлетворительно) Оценка: _____
1. Знание предмета, общая эрудиция.				
2. Учет психолого-педагогических особенностей учащихся.				
3. Дифференцированный подход к учащимся.				
4. Оптимальное использование методов и приемов.				

5. Культура речи.				
6. Стиль общения с учащимися				
Цели и результаты урока				
1. Конкретность, четкость формулировки цели урока.				
2. Обучающий эффект проведенного занятия, чему и как научились учащиеся.				
3. Соблюдение правил охраны труда и ТБ.				

Подпись наставника _____

Подпись учителя _____