Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Образовательный центр «АНТАРЕС»

Партизанского городского округа

|  |  |
| --- | --- |
| . | УТВЕРЖДЕНАприказом директораМБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГОот 28.08.2023 г. № 93/7-а |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

Составитель:

учитель географии

Селедцова Д.Б.

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Актуальность разработки программы наставничества**

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

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

Наставничество — это универсальная моделью построения отношений внутри педагогического коллектива. Представляет собой универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставник окажет комплексную поддержку:теоретическую и практическую помощь на рабочем месте. Молодой или вновь прибывший специалист получит квалифицированную помощь опытного педагогов-наставников на пути своего профессионального роста.

**ПРОБЛЕМА**

Адаптация, выстраивание социальных связей и общение с коллегами, самовыражение, достижение целей и успехов, демонстрация способностей и талантов, получение одобрения и высокой оценки своих действий, преодоление страха неудач, приобретение статуса в коллективе, ощущение самоуважения.

 **ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ**

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ**

Билоусенко Олеся Александровна, молодой специалист, учитель географии, истории МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО.

**РОЛЕВАЯ МОДЕЛЬ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО**

|  |  |
| --- | --- |
| Форма наставничества | Ролевая модель |
| «Учитель-учитель» | «Опытный педагог – молодой специалист».Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. |

**ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ**

**Количественные результаты:**

- количество молодых специалистов – 1 человек;

- количество мероприятий по наставничеству - 24;

- уровень удовлетворённости наставляемого участием в программе наставничества – 55%;

- уровень удовлетворённости наставника участием в программе наставничества – 55%.

**Качественные результаты:**

1. Высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу и культурную жизнь ОЦ.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в ОЦ.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе ОЦ.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

**РЕАЛИЗАТОРЫ ПРОГРАММЫ**

Реализаторами программы являются педагоги МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО.

СТРУКТУРА

Директор

Куратор внедрения целевой модели наставничества

 Педагог-наставник Молодой специалист

**РЕСУРСЫ**

**Материально-технические ресурсы:**

классная комната, актовый зал, библиотека, компьютерный класс, электронные пособия и учебники, доступ в Интернет.

**Кадровые ресурсы:**

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

**НОРМАТИВНАЯ БАЗА**

* Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* распоряжение Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
* Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
* Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
* Приказ Губернатора Приморского края «Об утверждении паспорта регионального проекта «Учитель будущего» от 30.04.2019;
* распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № 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»;
* письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
* Приказ Министерства образования Приморского края от 23 июля 2020 г. № 789-а «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»;
* Положение МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО о наставничестве;
* Устав МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО;
* Приказ о назначении куратора программы наставничества МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО;
* Приказ об утверждении программы наставничества в МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО;
* Приказ о назначении наставника за группой наставляемых МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО .

**Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 2 года. Начало реализации программы наставничества с 2023 г., срок окончания 2025год.

**Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

**II.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**2.1 Основные участники программы и их функции**

Наставляемый – Билоусенко Олеся Александровна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник для вновь прибывшего специалиста **– у**читель географии, работающий с новым специалистом Селедцова Д.Б..

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие учителя сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены кафедры начального образования и другие члены педагогического коллектива школы.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников:**

●***Наставник-консультант*** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

●***Наставник-предметник*** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

**2.2. Механизм управления программой**

**Основное взаимодействие между участниками**: **«опытный педагог – молодой специалист»,** классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

***Обязательность*** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

***Индивидуальность*** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

***Непрерывность*** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

***Эффективность*** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

**Требования, предъявляемые к наставнику**:

 -знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

 -изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

 -вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

 -личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

 -подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**Требования к молодому специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

 - выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

 - учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

 - совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

 - периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

**Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами**: 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.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

● администрация организации - участников;

● наставники - участники программы;

**III.ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

**3.1 Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель МО учителей гуманитарного профиля.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля.**

 **Текущий контроль** будет происходить1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

**Итоговый контроль будет происходить** на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 3).

**3.2 Перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | на дату начала действия программы | на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых) |
| * *Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников*
 |
| 1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника» |  |  |
| 1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого |  |  |
| * *Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации*
 |
| 2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству |  |  |
| 2.2 Количество наставников из числа педагогов |  |  |
| * *Результативность взаимодействия наставнических пар*
 |
| *по модели «учитель-учитель»:* |  |  |
| 3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества |  |  |
| 3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами |  |  |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства |  |  |
| 3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника |  |  |
| * *Вклад организации в развитие региональной практики наставничества*
 |
| 4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях |  |  |
| 4.2 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества |  |  |
| 4.3 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне. |  |  |

**IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ**

**НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

**Среди оцениваемых результатов:**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**База наставляемых в МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ФИОнаставляемого | Контактныеданные представителя | Годрождениянаставляемого | Основнойзапроснаставля-емого | Дата вхождения в программу | Форманаставничества | ФИОнаставникаМестоработы/учебынаставника | Датазавершенияпрограммы | Результатыпрогpaммы | Ссылка на кейс/отзывнаставляемого |
| Билоусенко Олеся Александровна. | 79147266046bilousenko.oa@mail.ru |  | Получение опыта ,работа с учениками | 01.09.22 | «учитель-учитель» | Селедцова Д.Б. МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО | 31.05.24 | Повышение уровня удовлетворенности собственной работы. умение составлять годовые программы и технологические карты урока по предмету . Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в наставляемых классах рост числа собственных профессиональных работ  |  |

**Наставник МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ФИОнаставника | Контактныеданные | Местоработы/учебы | Основныекомпетенции наставника | Важныедля прoграммы достижениянаставника | Датавхождения в прогpамму | ФИОнаставляемого(наставляемых) | Форманаставничества | Датазавершенияпрогpаммы | Результатыпрогpаммы | Ссылка на кейс/отзыв наставника |
| Селедцова Д.Б. | 89143349952 | МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО | Стаж 33 года , образование высшее , в данном учреждении 19 лет | Высшая категория, Министерская грамота просвещения | 01.09.203г | Билоусенко Олеся Александровна | Учитель-учитель  | 31.05.24 | Повышение уровня удовлетворенности собственной работы. умение составлять годовые программы и технологические карты урока по предмету . Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в наставляемых классах рост числа собственных профессиональных работ  |  |

**План работы по организации наставничества**

План наставничества I четверть

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемые мероприятия** | **Срок исполнения** | **Результат** |
| 1. Нормативно- правовая база школы (программы, обновленный ФГОС, методические записки), правила внутреннего распорядка, устав школы. | 1 сентября 2023 | Проведён инструктаж |
| 2. Знакомство с положениями о ведении дневников учащихся, о едином орфографическом режиме к ведению тетрадей и внешнем виде учащихся. | сентябрь | Проведён инструктаж.Практическое занятие. |
| 3. Разработка и изучение рабочих учебных программ и календарно-тематических планов по учебным предметам и программы воспитательной работы. Организация работы в «Сетевом городе. Образование.» | сентябрь | Практическое занятие. |
| 4. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. | сентябрь | Выбрана тема: «Средства воспитания, обучения и развития личности» |
| 5. Час общения «Основные проблемы молодого учителя» | октябрь | Выявлены затруднения в работе. |
| 6. Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.  | октябрь | Обмен опытом. |
| 7. Проектирование содержания родительского собрания. | октябрь | Практическое занятие. |
| 8. Обучение составлению отчётности по окончанию четверти. | октябрь | Практическое занятие. |

План наставничества II четверть

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемые мероприятия** | **Срок исполнения** | **Результат** |
| 1. Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога. | ноябрь | Беседа с молодым специалистом |
| 2.Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника. | ноябрь | Практическое занятие. Анализ урока. |
| 3. «Современный урок: структура и конструирование». | декабрь | Консультация – практикум |
| 4. Воспитательная деятельность. Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников. | ноябрь - декабрь | Практическое занятие |
| 5. Посещение уроков молодого специалиста педагогом-наставником. | декабрь | Практикум. Анализ урока |
| 6.Организация работы в «Сетевой город.Образование» | ноябрь - декабрь | Систематическое заполнение рекомендованной домашней работы |
| 7. Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся» | декабрь  | Консультация-практикум |
| 8.Тренинг «Интеллектуальные игры» | декабрь | Тренинг. Анализ педагогических ситуаций |

План наставничества III четверть

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемые мероприятия** | **Срок исполнения** | **Результат** |
| 1. Использование современных образовательных технологий в учебном процессе. | январь | Собеседование |
| 2. Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа) | февраль | Самоанализ одного из своих уроков. |
| 3. Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся. | февраль | Собеседование. Консультация. |
| 4. Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. | февраль | Выявление затруднений. Консультация. |
| 5. Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды контроля и оценки. | март | Практическое занятие |
| 6. Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся | март | Практическое занятие |
| 7. Изучение положения о промежуточной аттестации учащихся | март | Собеседование |
| 8. Час психологии: «Возрастные особенности обучающихся» | март | Практикум по разрешению педагогических ситуаций. Анализ конфликтных ситуаций. |
| 9. Методика проведения внеклассного мероприятия. | март | Консультация-практикум. |

План наставничества IV четверть

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемые мероприятия** | **Срок исполнения** | **Результат** |
| 1. Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.  | апрель | Собеседование, консультация. |
| 2. Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе» | апрель | Анкетирование. Выявление затруднений. |
| 3. Выступление по теме самообразования на ШМО | май | Анализ своей работы по теме самообразования |
| 4. Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста. | апрель – май  | Практическое занятие. |
| 5. Изучение КИМ к промежуточной аттестации |  май  | Изучение КИМ. |
| 6. Анкета «Оценка собственного квалификационного уровня» | май | Анкетирование, оценивание. |
| 7. Правила заполнения «Личного дела учащегося» | май | Консультация-практикум. |
| 5. Рефлексия « Мои достижения за прошедший год» | май | Рейтинговая оценка |

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста учителем-наставником.

*1.Теоретическая готовность к практике преподавания:*

1) Уровень теоретической подготовки по предметам;

2)Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области преподаваемых предметов.

*2.Методическая готовность к практике преподавания:*

1) Умение самостоятельно составлять план и конспект урока;

2) Умение вызвать у учащихся интерес к теме урока, к изучаемой проблеме;

3) Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися;

4) Умение объективно оценивать ответы учащихся;

5) Умение применять разнообразные методы и приёмы изложения нового материала;

6) Умение использовать современные педагогические технологии;

7) Умение поддерживать обратную связь с учащимися в течение всего урока;

8) Умение организовать творческую самостоятельную работу учащихся на уроке;

9) умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания.

*3.Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности:*

1)Умение анализировать свою педагогическую деятельность;

2) Умение свободно общаться на уроке;

3) Владеть вербальными и невербальными средствами общения;

4) Наличие чувства уверенности в себе.

**Характеристика участников**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемые** |
| Ответственный, социально активный учитель с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.  | Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях учитель, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции. |

**Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма** | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы |

**Механизм реализации**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель» | Педагогический совет.Методический совет |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу | Анкетирование. Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучающий семинар |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | Методический совет |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация | Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации Программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы |

**Показатели эффективности реализации Программы наставничества**

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

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга можно:

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

**Критерии эффективности работы наставника**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

* повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
* численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
* количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
* снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
* снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

* поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях;
* создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
4. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
5. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
6. Доска почета «Лучшие наставники».
7. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
8. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.