|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КАЗАЧЬЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 19**357560, г. Пятигорск, пос. Горячеводский, ул. Ленина, 25, тел. (8793) 31-21-85факс (8793) 31-21-86, <http://19.pyatigorsk.ru>, E-mail: mkousch19.5gor@mail.ru |

 |

Рассмотрено на заседании «Утверждаю»

Педагогического совета Директор МБОУ КСОШ № 19

Протокол № 1 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.Ф.Филь

от «30» августа 2022 г. «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022г.

Приказ №\_\_\_\_

 от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ КСОШ №19

2022г.

 Программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения казачьей средней общеобразовательной школы №19 г. Пятигорска на 2022-2023 уч.год (далее- Программа),отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**ВВЕДЕНИЕ**

В соответствие с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 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» образовательные организации (далее

– ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствие с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

* целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
* определение форм наставничества как проектов в рамках Программы;
* выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микропроектов;
* разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в контексте форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
* разработку календарного плана работы Школы наставника.

# Общие положения

Цель программы - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи модели «учитель-учитель»:

* Обеспечение успешного закрепления на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня компетенций.
* создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач, для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров средствами реализации проектов:

«Опытный учитель-молодой специалист»

«Опытный предметник – неопытный предметник»

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

* планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
* консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;
* оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
* посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

**Основной подход** в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

# Срок реализации программы: 3 года

**Участники программы:**

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

* Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией 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.

# Наставляемый:

* Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.
* Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
* Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Задачи модели «ученик-ученик»:

-Оказать помощь в реализации лидерского потенциала;

* + Способствовать улучшению образовательных, творческих или спортивных результатов;
	+ Развивать гибкие навыки и метакомпетенции;
	+ Оказать помощь в адаптации к новым условиям среды.

Участники программы:

Наставник. Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый. Социально/ценностно дезориентированный учащийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Учащийся с особыми образовательными потребностями, например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Задачей модели «учитель-ученик»

помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся

Участники программы:

Наставник. Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.

Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психологопедагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

Наставляемый. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей. Обучающийся, демонстрирующий низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

# Организационные основы и наставничества

1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы
2. Руководстводеятельностью наставников осуществляют заместитель директора по учебно-воспитательной работе, учитель-методист.
3. Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

# Требования, предъявляемые к наставнику:

* знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого 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; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
* подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, 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.

# Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в образовательной учреждении. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится ***обзорный контроль***. Он проводится путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение первого года работы проводится ***предупредительный контроль***. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет провернуть устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы молодой специалист ставится на **персональный контроль**, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение ***фронтального контроля***, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

# Ожидаемые результаты:

* адаптация начинающих педагогов в учреждении и, как результат, закрепление молодых специалистов в школе;
* активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
* обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;
* совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
* использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

# Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в «Наименование образовательной организации»

|  |  |
| --- | --- |
| Форманаставничества | Вариации ролевых моделей |
| Учитель-учитель (педагог-педагог) | −«опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;−«опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ итематических планов и т.д.). |
| Ученик-ученик | * «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
* «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
 |
| Учитель-ученик | * Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе.
* Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | активной гражданской позиции.– Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д.В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал. |

* 1. **Организация наставничества**

# а) «Опытный педагог молодой - специалист»

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в **три этапа** в соответствии с этапами становления молодого учителя:

* + адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
	+ стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
	+ преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

# Этап 1 (первый год).

**Адаптация молодого специалиста.**

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**Цель этапа** - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МБОУСОШ

№4 и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет **индивидуальный план адаптации** молодого специалиста (на 3 месяца – с августа по октябрь).

Мероприятия по адаптации проводится в первые 3 месяца работы молодого специалиста.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится подвум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;

* подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
* составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.
1. Общая часть предполагает ***введение должность*** мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе: Беседа может проводиться по следующим вопросам:

-история учреждения и его развитие;

-администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);

* + наиболее важные документы учреждения, например миссия, Устав, Программа развития и т.д.;
	+ политика в области работы с родителями;
	+ содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий,

ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;

* + техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Затем наставник представляет молодого педагога коллегам и знакомит его с учреждением.

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

* + вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
	+ ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
	+ обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;
	+ ознакомить с организационной структурой школы;
	+ провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
	+ ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
	+ ознакомить с требованиями к внешнему виду;
	+ ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;
	+ предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха и т.д.;
	+ предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой и вновь прибывший педагог будет работать; объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно- информационная и социально-психологическая системы учреждения. Существующие правила и процедуры;
	+ ознакомить с требованиями и стандартами образования;
	+ ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
	+ ознакомить с контактными лицами вне учреждения;
	+ ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения (диски и хранящаяся на них информация, директории общего пользования и т.д.), проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

**Оценка адаптации молодого специалиста** проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации. Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе или методистом школы.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

* + - анкета, заполненная молодым специалистом;
		- отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста;
		- индивидуальный план адаптации молодого специалиста;

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе совместно с учителем- наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в

представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашены молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, в ходе которого:

* сообщает молодому специалисту результаты оценки; обсуждает согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
* согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;
* при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
* знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

# Этап 2 (первый-второй год).

**Профессиональное развитие молодого специалиста**

**Цель этапа –** проанализировать компетенцию молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога

Важный момент – планирование посещения занятий молодого и вновь прибывшего педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика показывает, что необходимо посетить 10-15 занятий молодого и вновь прибывшего педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет **проект индивидуального плана профессионального развития,** до конца второго года работы молодого специалиста.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

-самообучение;

-наставничество;

-участие в молодежных профессиональных конкурсах;

-участие в мероприятиях, организованных в МБОУ СОШ № 4.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

-отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста**;**

-индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не

предусмотренных планом)

-проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста***.***

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, в ходе которого:

-сообщает молодому специалисту результаты оценки;

-обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.

-знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

# Этап 3 (второй-третий год).

**Развитие потенциала молодого специалиста**

**Цель этапа** – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала***.*** В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя- наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

-обучение;

-самообучение;

-участие в конкурсах молодежных разработок;

-участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

-индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

-сообщает молодому специалисту результаты оценки;

-обсуждает возможные перспективы развития специалиста.

-знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает заместителю директора по методической работе следующие документы:

* отчет молодого специалиста о проделанной работе;
* **оценка** педагогической деятельности молодого специалиста наставником
* план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается

***эффективной,*** если

* + молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
	+ проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
		- показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

# б) «Ученик-ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Успевающий –неуспевающий» | Достижение лучших образовательныхрезультатов. |
| «Лидер – пассивный». | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих,лидерских навыков |
| «Равный – равному». | Обмен навыками для достижения целей. |
| Адаптированный – неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения. |

**Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации. | Мероприятия |
| Представление программ наставничества вформе «Ученик – ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числаактивных учащихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование.Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программенаставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопросов.Назначения куратором. |

|  |  |
| --- | --- |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество,повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательныхрезультатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

# в) «Учитель-ученик»

Цель такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

* развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
* создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

⎯ разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи: помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результат: Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ СОШ №4, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

# Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества

**Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»**

# ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель**: «опытный учитель- молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

Ф.И.О. и должность наставника \_

Срок осуществления плана: с « » \_\_20 г. по « \_» \_20 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый результат**[1](#_bookmark0) | **Фактический результат**[2](#_bookmark1) | **Оценка****наставник а** |
| **Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направленийпрофессионального развития |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций снаставником |  |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зонпрофессионального развития |  |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятийраздела 2. |  | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей |  |  |
| **Раздел 2. Вхождение в должность** |
| 2.1. | Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др. |  | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области …, изучена Программаразвития ОО |  |  |

1 В описании планируемого результата можно ссылаться 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.

2 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.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.2. | Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал,библиотека, столовая и пр. |  | Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, … |  |  |
| 2.3. | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники;педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр. |  | Совместно с наставником нанесены визиты- знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия исотрудничества |  |  |
| 2.4. | Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО |  | Хорошая ориентация по сайту, на стра- ницах ОО в соцсетях «..» и«…», изучены правила размещения информации в Интернете |  |  |
| 2.5. | Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами,учащимися и пр.) |  | Применяются правила Кодекса этики ислужебного поведения |  |  |
| 2.6. | Сформировать понимание оправилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей |  | Соблюдаютсяправила безопасности при выполнении должностных обязанностей |  |  |
| 2.7. | Изучить методику построения и организациирезультативного учебного процесса |  | Организован результативный учебный процесс по дисциплине«Основы финансовой грамотности» |  |  |
| 2.8. | Научиться анализироватьрезультаты своей профессиональной деятельности |  | Изучены ивнедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения… |  |  |

|  |
| --- |
| **Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника**[3](#_bookmark2) |
| 3.1. | Изучить психологические и возрастные особенностиучащихся *(указать возрастную группу)*[4](#_bookmark3) |  | Изучены психологические и возрастные особенности учащихся классов, которые учитываются при подготовке кзанятиям |  |  |
| 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 в повышении финансовой грамотности обучающихся |  | Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематическиеэкскурсии, 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(*перечислить*) |  |  |
| 3.5. | Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, 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 … ипр.) |  | Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине « » |  |  |
| 3.7. | Изучить опыт участия педагоговв проектной деятельности ОО |  | Изучены проектыОО по профилю |  |  |

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

4 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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | деятельности педагога ивыявлена роль педагога |  |  |
| 3.8. | Изучить перечень и порядокпредоставления платных образовательных услуг в ОО |  | Документыизучены |  |  |
| 3.9. | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающейдеятельность 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 основеизучения успешного опыта организации профразвития в ОО 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 учащихся испособов их профилактики |  |  |
| 3.12 | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности |  | Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовойграмотности |  |  |
| 3.13 | Подготовить публикацию…/конкурснуюдокументацию… |  | Подготовлена к публикации статья«…» |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Подпись

наставника

Подпись наставляемого

сотрудника

**Форма наставничества: «Ученик - ученик» ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Ученик-ученик». Ролевая модель: «Успевающий ученик неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого

Ф.И.О. и должность наставника

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый****результат** | **Фактический результат**[5](#_bookmark4) | **Оценка****наставника** |
| **Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определенияприоритетных направлений развития |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень темконсультаций с наставником |  |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития |  |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достиженииспортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2. |  | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам егореализации |  |  |
| **Раздел 2. Направления развития ученика** |
| 2.1. | Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения |  | Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены … (перечень) |  |  |
| 2.2. | Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполненияупражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта |  | Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/… |  |  |

5 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.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | и пр. |  |  |  |  |
| 2.3. | Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. дляповышения результативности |  | Сформировано понимание, как повыситьрезультативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др. |  |  |
| 2.4. | Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной идр.) деятельности |  | Освоены навыкипланирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты |  |  |
| 2.5. | Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений,подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др. |  | Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативностиучебной (спортивной, общественной) деятельности |  |  |
| 2.6. | Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта |  | По итогам участия в олимпиаде/конкурсе(указать, каких) занято место/получен статус лауреата;По итогам соревнования по… |  |  |
| 2.7. | Выступить с докладом об ученическом проекте на … |  | Доклад представлен на муниципальной конференции«…» |  |  |
| 2.8. | Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактикии урегулирования |  | Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе |  |  |
| 2.9. | Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетомвыбранного направления развития |  | Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др. |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Форма наставничества: «Ученик - ученик» ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Ученик-ученик». Ролевая модель: «Ученик в условиях адаптации». Ф.И.О., класс/группа наставляемого

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый результат** | **Фактический результат** | **Оценка наставника** |
|  | Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления |
|  | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направленийразвития |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций снаставником |  |  |
|  | Провести диагностическую/развивающую беседус наставником, для уточнения зон развития |  |  |  |
|  | Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки иреализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2. |  | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации |  |  |
| Раздел 2. Направления развития ученика |
|  | Познакомиться со школой |  | Определен перечень литературы, интернетсайтов дляизучения, изучены … (перечень) |  |  |
|  | Сформировать правила поведения на уроке. |  | Сформировано понимание поведения науроке |  |  |
|  | Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности |  | Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной)деятельности (указать), определены приоритеты |  |  |
|  | Сформировать правила поведения на перемене, в школьной столовой |  | Сформированопонимание поведения на перемене |  |  |
|  | Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования |  | Определены действенные методы поведения ипрофилактики в конфликтных ситуацияхв классе/студенческой группе |  |  |