

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГУНИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

ОБСУЖДЕНО

педагогическим советом

МБОУ «Гунинская СОШ»

(протокол от 29.08.2022г №1)

УТВЕРЖДАЮ

директор МБОУ «Гунинская СОШ»

П.М.Усумова

от 29.08.2022г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**муниципального общеобразовательного учреждения
«Гунинская средняя общеобразовательная школа»**

на 2022-2023гг

2022 год

Пояснительная записка

Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарт педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии обучающихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие из них испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и задач национального проекта «Образование», оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования.

При этом очевидно, что разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности, определенной растерянности перед новым поколением, более оснащенным технически и технологически, нуждаются в персонифицированной методической и психологической помощи.

Для этого может использоваться и традиционный, и инновационный инструментарий: обмен опытом, тренинги, коучинг, взаимопосещения уроков, наставничество, индивидуальные образовательные маршруты и пр. При этом наставничество может и должно занять достойное место, способствуя преодолению поколенческого разрыва и передаче накопленного опыта в новых формах.

Наставничество является наиболее эффективной формой персонифицированного сопровождения педагогов, которое осуществляется в рамках непрерывного повышения профессионального мастерства руководящих и педагогических работников в условиях реализации ФГОС общего образования и с учетом концепций преподавания учебных предметов.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Наставничество является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом; сохранения и развития педагогических традиций и опыта; мотивации учителей к сотрудничеству и сотворчеству; восполнению личных профессиональных (компетентностных) дефицитов педагогических работников любого возраста и стажа работы.

Персонифицированное сопровождение учителей должно представлять собой систему методической деятельности всего педагогического коллектива,

обеспечивающую создание необходимых организационно-педагогических, психологических и прочих условий для полноценного функционирования образовательной организации в целом и каждого педагога в отдельности.

Паспорт программы наставничества

Наименование Программы	Программа наставничества Муниципального общеобразовательного учреждения «Нефтянская средняя общеобразовательная школа».
Обоснование программы	Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Настоящая программа разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и Национального проекта «Образование».
Цель Программы	Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а так же создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
Задачи Программы	1. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования (информационное пространство, методическое сопровождение, диагностика потребностей, затруднений и достижений). 2. Раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого педагога, оказать поддержку индивидуальной образовательной траектории. 3. Адаптировать учителя в педагогическом коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога. 5. Приобщить к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.
Сроки реализации Программы	2022-2023 гг.

Целевые индикаторы и показатели Программы	При реализации программы наставничества мы опираемся на следующие показатели: - общая профессиональная подготовленность молодых учителей; - стремление наставляемых к применению эффективных педагогических технологий; - стремление учителей-стажистов передавать свой опыт; - отслеживание и своевременная корректировка педагогической деятельности молодых специалистов; - вовлеченность учителей в инновационную деятельность; - «здоровая» конкуренция между учителями; - востребованность опыта учителей Учреждения педагогическим сообществом города, региона, страны; - внешняя профессиональная оценка деятельности учителей (квалификационная категория, отраслевые награды); - оценка деятельности учителей участниками образовательных отношений.
Методы сбора и обработки информации	Анкетирование участников образовательного процесса, развивающие беседы, диагностика, мониторинг, развивающая обратная связь, swot-анализ, аудит, взаимонаблюдение.
Формы методической работы образовательной организации с наставляемым	- пассивные методы (организация посещений уроков опытных педагогов, педагогов-наставников); - активные методы (семинары, педсоветы, практические занятия, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки).
Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым	- консультирование (индивидуальное, групповое); - совместное планирование урока наставляемого с учителем-наставником, анализ проведенных уроков; - взаимопосещение уроков опытных педагогов вместе с наставником с последующим анализом; - собеседование, совместное планирование программы профессионального роста наставляемого.
Этапы реализации Программы	Первый этап – подготовительно-диагностический. Второй этап – адаптационный. Третий этап – формирующий. Четвёртый этап – контрольно-оценочный этап.
Основные направления персонифицированного сопровождения профессиональной деятельности учителей	1. Дифференциация содержания, форм и методов оказываемой методической помощи, поддержки и обеспечения в соответствии со спецификой трудовых функций. 2. Дифференциация содержания, форм и методов методической помощи, поддержки и обеспечения педагогов с учетом их возраста, стажа работы и преподаваемой предметной области.

	3. Методическая помощь, поддержка и обеспечение педагогических работников, осуществляющих наставничество, включая нормативное обеспечение, отбор и обучение наставников и пр. 4. Реализация индивидуальных маршрутов профессионального роста. 5. Персонализация методической помощи и поддержки педагогов в восполнении профессиональных (компетентностных) дефицитов, препятствующих решению конкретных образовательных задач в соответствии с установленными в профессиональном стандарте трудовыми функциями и трудовыми действиями. 6. Формирование системы диагностики и мониторинга профессиональных дефицитов, что требует разработки удобного, нетрудоемкого и проективного инструментария.
Планируемые результаты реализации программы наставничества	Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, методических пособий. Улучшение психологического климата в образовательном учреждении внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства. Сплочение педагогического сообщества, готового к командной работе и инновационному развитию, что способствует обеспечению высокого уровня качества образования.

Исполнители	Администрация МБОУ «Гунинская СОШ», куратор реализации программы, педагоги-наставники, наставляемые, социально-психологическая служба.
Порядок управления реализацией Программы	Функцию общей координации реализации программы выполняет Педагогический совет школы. Функция школы, осуществляющей образовательную деятельность по реализации наставнической программы, при участии во внедрении целевой модели наставничества: обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования. Организация наставничества в образовательной организации предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о наставничестве в образовательной организации является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества. В ходе выполнения программы допускается уточнение целевых показателей и расходов на ее реализацию, совершенствование механизма реализации программы.

;

Дорожная карта программы наставничества

Организация наставничества в образовательной организации представляет собой достаточно сложный и длительный процесс, который включает подготовительно - диагностический, адаптационный, формирующий и контрольно-оценочный этапы.

№ п/п	Этапы	Цель этапа	Содержание и результат	Сроки	Ответственные
1	Подготовительно-диагностический этап	Формирование нормативной базы наставничества. Подготовка условий для запуска программы наставничества.	Содержание: Сформировать команду: назначить координатора и службу сопровождения. Сформировать нормативно-правовую базу для создания в школе системы наставничества. (Положение о наставничестве. Кодекс наставника. Методические рекомендации наставнику. Контрольно-аналитическая документация. Диагностические методики для наставников и наставляемых). Информировать коллектив. Результат этапа: Создана дорожная карта внедрения и реализации целевой модели и программы наставничества. Определены ресурсы.	Август 2022	Директор ОУ Заместители директора Педагоги Педагогический совет
Организационная встреча с педагогическим коллективом, где куратор программы рассказывают о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывают ситуацию с конкретным молодым специалистом. Собрать запросы. Определить задачи, ожидаемые результаты.					
2	Адаптационный этап	Формирование диад (наставнических пар) «наставник – наставляемый». Приспособление (адаптация) наставника и наставляемого друг к другу.	Содержание: собрать данные о потенциальных наставниках и наставляемых. Отбор наставников. Обучение наставников (куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты) Мотивация наставников Закреплённый и уважаемый	Сентябрь 2022	Куратор программы Наставники Наставляемые

			статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе. Разработать инструменты и организацию встречи для формирования пар. Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени. Установление доверительного продуктивного общения между наставником и его подшефным, которое может строиться по моделям общение-поддержка, общение-коррекция, общение-обучение, общение-снятие барьеров, общение-сопровождение и др. Личная встреча (обсуждение запросов/возможностей). Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым. Результат этапа: сформирована база наставляемых с картой запросов и база наставников. Установлен контакт.		
Результат для наставника: сформирована стратегия, определён регламент будущих встреч и примерный тематический план, выбран формат взаимодействия. План работы (дневника) учителя-наставника с наставляемым. Результат для наставляемого: выявлены профессиональные дефициты и запросы. Карта запросов педагога. Этапу активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем: выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям / профессиональным компетенциям; определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого; формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице. Наличие Дорожной карты профессионального роста наставляемого.					
3	Формирующий этап	Совместная деятельность по реализации разработанной программы (плана), осуществлению коррекции и	Содержание: на данном этапе могут реализовываться различные направления деятельности наставника: адаптационная работа; психологическая и методическая поддержка,	Октябрь 2022 – Март 2023	Заместители директора Куратор программы Наставники Наставляемые Психолог

		развития компетенций наставляемых.	сопровождение; профессиональная коммуникация; мотивация и стимулирование саморазвития и самообразования и др. При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации/материалы по взаимодействию с наставляемыми. Проведение консультаций, бесед, встреч, семинаров-практикумов. Командное обучение. Проектные сессии. «Горизонтальное обучение» Форсайт-сессии. Тьюторство. Коуч-сессии. Организовать обратную связь для мониторинга эффективности реализации программы, влияния программы на рост педагога. Результат этапа: стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары. Повышение квалификации на партнёрских образовательных площадках.		
Результат для наставника и наставляемого: реализована программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого. Результат для наставника: проведены мастер-классы, консультации, беседы, анализ уроков. Определена степень готовности наставляемого к выполнению его профессиональных обязанностей. Результат для наставляемого: включенность в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация. После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности наставляемого.					
4	Контрольно-оценочный этап	Действия по анализу и оценке достигнутых	Содержание: процедура завершения взаимодействия, подведение итогов работы каждой пары и всей программы в целом, в формате личной и	Апрель – май 2023	Директор ОУ Зам.директора Куратор программы

		результатов, повторной диагностики уровня компетентности наставляемого и определению перспектив дальнейшего профессионального роста	групповой рефлексии, а также проведения серий открытых уроков. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования. Выявление типичных затруднений, проблем, которые впоследствии должны быть учтены в содержании методической работы. Награждение лучших наставников. Популяризовать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участие в региональном конкурсе. Результаты этапа: достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательной организации, запущен процесс пополнения базы наставников.		Наставники Наставляемые
Результат для наставника: лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются баллами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации. Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации. Результат для наставляемого: рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик, методических пособий. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.					

Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества

Модель и программа наставничества должна реализовываться на трех уровнях: надпредметном, предметном и личностном.

Надпредметный уровень сопровождения предполагает восполнение профессиональных (компетенностных) дефицитов в области методологии и теории образования; *предметный* – преподаваемой учебной дисциплины; *личностный* – психологического здоровья учителя.

**Механизмы реализации программы наставничества,
обеспечивающей реализацию федеральных государственных
образовательных стандартов общего образования с учётом концепций
преподавания учебных предметов (предметных областей)**

Группа механизмов	Механизм реализации модели	Обоснование необходимости использования выделенного механизма (механизмов)
1.	Механизм (механизмы) выявления профессиональных дефицитов / запросов педагогических и управленческих работников Технологии: Развивающие беседы. Сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с наставляемым. Методы: Диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагога. Анкета наставляемого. Анкета наставника. Дорожная карта профессионального роста наставляемого «Положение о мониторинге профессиональных дефицитов и затруднений педагогов» Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель – учитель»	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности Создание ИОМ педагога Формирование карты компетенций, диагностика Выявление сильных и слабых сторон деятельности наставляемого; разработка основных направлений работы с наставляемым. Создание пакета локальных актов по реализации программы наставничества; определение наставнических пар (диад) (Задача 1)
2.	Механизм (механизмы) анализа и отбора необходимых и достаточных ресурсов для достижения цели, задач и индикативных показателей программы. Диагностика материально-технической базы. Использование материально-технических ресурсов (Цифровая обучающая среда: МФУ, компьютерное оборудование, АРМы, видеокамеры (система видеосвязи), интерактивные устройства, медиацентр. Лектории, зона коллективной работы, проектная зона, учебные аудитории. Оборудование для организации ЛВС, серверное оборудование, беспроводное конференц-оборудование. Комната психологической разгрузки, учительская.	Привлечение ресурсов для обеспечения модели непрерывного внутриорганизационного повышения профессионального мастерства и программы наставничества Участие в вебинарах, семинарах, сетевых сообществах, проектных семинарах и др.

3.	Механизм (механизмы) мотивации и стимулирования педагогических и управленческих работников: материальное поощрение, награждение (грамоты и благодарности различного уровня) «Положение о материальном стимулировании педагогических работников» «Положение о представлении на награждение» Проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара “Наставник+”»	Создание организационно-методических условий, дающих возможность выстроить индивидуальную образовательную траекторию педагога Нормативно-правовое обеспечение управления непрерывным развитием профессионального мастерства педагогических работников и реализации программы наставничества (Задача 1,2,3)
4.	Механизм (механизмы) развития профессионального мастерства педагогических и управленческих работников (командное обучение, проектные сессии, форсайт-сессии, «горизонтальное обучение» (peer-to-peer - «равный равному»), наставничество, тьюторство, коуч-сессии и др.) Использование кадровых ресурсов для обеспечения взаимодействия педагогических работников (обмен опытом и лучшими практиками). Взаимопосещение уроков и занятий внеурочной деятельности в наставнических парах; анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий; проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями-стажистами для наставляемых. Рекомендации. Проведение анкетирования участников по наставнической деятельности. Отчёт-анкета наставника о результатах работы наставляемого Отчёт-анкета наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника	Использование современных эффективных форм позволяет восполнить профессиональные дефициты Оказание различных видов персонифицированной помощи учителям (методической, психологической, научной, технологической и пр.) (Задача 1,2,3)
5.	Механизм (механизмы) привлечения к реализации модели социальных партнеров (образовательных организаций высшего и (или) дополнительного профессионального образования, Центров оценки профессиональных квалификаций педагогических работников, бизнес-структур, учреждений культуры, спорта) «Положение об установлении показателей эффективности педагогических работников»,	Создание организационно-методических условий, дающих возможность непрерывного повышения проф. мастерства, реализации программы наставничества

	«Положение об оценке деятельности пед. работников по проф. стандарту». Информационная поддержка: информирование, привлечение наставников (в том числе привлечение преподавателей вузов, учреждений дополнительного профессионального образования) Привлечение выпускников учебного заведения к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы. Финансовая поддержка. Проведение оценки (привлечение психологов, экспертов) Упаковка и тиражирование результатов (вебинары, проектные семинары и др.) для педагогов и управленцев других образовательных организаций, муниципалитетов.	Мониторинг и контроль уровня развития профессионального мастерства
6.	Механизмы обобщения и распространения опыта реализации программы, в том числе с учётом краткосрочной перспективы. Изучение и обобщение опыта работы по реализации программы наставничества; демонстрация молодым учителям самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и занятий внеурочной деятельности; формирование Банка методических материалов об опыте реализации программы наставничества. Обобщить работу в виде научно-методической публикации об особенностях разработки и реализации программы и модели наставничества. Представить программу и модель профессиональному сообществу на различных научно-методических мероприятиях регионального, межмуниципального, муниципального уровней. Представить программу и модель наставничества на сайте школы. Поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто	Диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.) Возможность применения программы в деятельности других образовательных организаций

	был их наставником, почему это важно для них и т.д.)	
--	--	--

Показатели эффективности внедрения программы наставничества

1. В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программы, по которой она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программе;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.

3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта.

Технология управления наставнической деятельностью

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

1. Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.

2. Диагностика. Под диагностикой мы понимаем определение, изучение и оценку параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.

3. 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.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) качество реализации программы наставничества;
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

4. 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.

5. 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 Учреждения, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

Дорожная карта профессионального роста наставляемого

Общие сведения

Ф.И.О.	
Образование	
Учебное заведение	
Сроки обучения	
Специальность	
Квалификация	
Общий стаж работы	
Педагогический стаж	
Квалификационная категория/соответствие	
Педагогическая нагрузка на текущий учебный год	
Преподаваемые предметы	
Внеурочная деятельность (направление, наименование)	
Классное руководство	
Увлечения	

Раздел 1. Повышение квалификации и совершенствования педагогического мастерства

№	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Результаты реализации мероприятий
1	Методическая тема самообразования		

2	Работа над методической темой самообразования		
3	Изучение и анализ научно-методической литературы по предмету и методике преподавания		
4	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации		
5	Повышение квалификации		
6	Посещение уроков наставника и других опытных педагогов		
7	Персональный сайт/страница педагога		
8	Аттестация		
9	Обучение		
10	Принадлежность к педагогическим сообществам		

Раздел 2. Методическая работа. Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности

№	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Результаты реализации мероприятий
1	Разработка программ предметов, внеурочной деятельности, элективных курсов (наименование, сроки утверждения)		
Деятельность педагога в профессиональном сообществе			
2	Участие в конкурсах различного уровня по повышению профессионального и методического мастерства		
3	Публикация статей в научно-педагогических и методических изданиях, в том числе в сети интернет		
4	Публичные выступления (на МО, МС, педсоветах, семинарах, конференциях и т.д.)		
5	Проведение открытых уроков, мастер-классов в рамках работы по повышению методического мастерства		
6	Организация внеурочной деятельности по предмету		
7	Участие в семинарах, мастер-классах и т.д.		

Раздел 3. Работа по повышению уровня качества образования

	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Результаты реализации мероприятий
1	Организация работы на основе индивидуального подхода		
2	Организация работы с одарёнными детьми и участие с ними (очно):		

	в научно-практических конференциях		
	конкурсах		
	олимпиадах по предмету		
	организация работы с детьми с ОВЗ		
3	Организация работы с одарёнными детьми и участие с ними (заочно):		
	в научно-практических конференциях		
	конкурсах		
	олимпиадах по предмету		
	организация работы с детьми с ОВЗ		
4	Подготовка к ВПР		
5	Подготовка к ОГЭ		
6	Подготовка к ЕГЭ		

Качество работы учителя по предмету «_____» в 2022-2023 учебном году

Период	% успеваемости	% качества
I четверть		
II четверть		
III четверть		
IV четверть		
Год		

Раздел 4. Деятельность классного руководителя (при наличии класса)

№	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Результаты реализации мероприятий
1	Работа с родителями (родительские собрания, консультации и т.д.)		
2	Различные мероприятия с классом (культурные, спортивные и т.д.)		
3	Организация горячего питания в классе		
4	Посещение обучающимися кружков, секций (кол-во, %)		

Раздел 5. Участие в общественной жизни школы, города

№	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Результаты реализации мероприятий
Школа			
1	Участие в школьной научно-практической конференции в качестве технического специалиста		
Город/Регион			

Примерный план работы учителя-наставника с молодым специалистом

наставника _____ (фамилия, имя, отчество) с молодым специалистом _____ (фамилия, имя, отчество) на _____ учебный год.

Цель – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в школе и осуществления воспитательной работы с классным коллективом.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
 - создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
 - мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- оказание помощи в ведении документации учителя.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися.

Далее наставник представляет конкретный календарный план работы с молодым педагогом!

Отчёт-анкета наставника о результатах работы наставляемого

Уважаемый наставник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества _____ (Ваши ФИО)

_____ (ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлению эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?

2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?

3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?

4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?

5. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?

6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?

7. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)

— Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения.

— Освоение практических навыков работы.

— Изучение теории, выявление пробелов в знаниях.

— Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства.

8. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов)

— Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте.

— В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону.

— Личные консультации в заранее определенное время.

— Личные консультации по мере возникновения необходимости.

— Поэтапный совместный разбор практических заданий.

9. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество?

11. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество: _____

(наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

_____ 20__ г.

С отчетом ознакомлен (а) _____

(фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

Отчёт-анкета наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника

Уважаемый сотрудник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества _____ (ФИО наставника) в отношении _____ (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?

2. Как бы вы оценили требовательность наставника?

3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?

4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?

5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?

6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?

7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 - метод почти не использовался, 10 - максимальные затраты времени)

— В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте.

— В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону.

— Личные консультации по мере возникновения необходимости.

— Поэтапный совместный разбор практических заданий.

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему? _____

9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества? _____

10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации? _____

11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником: _____

_____ (наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

_____ 20__ г.

С отчетом ознакомлен(а) _____

_____ (фамилия, инициалы) (подпись наставника) (дата ознакомления)

Формализованный отчет руководителя об итогах наставничества

Уважаемый руководитель!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

_____ (Ваши ФИО)

_____ (ФИО наставника)

_____ (ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник вашего структурного подразделения на новом месте работы. В результате ваших ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации сотрудника. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 — максимальная оценка, 1 — минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей?

2. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?

3. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)

— Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения.

— Освоение практических навыков работы.

— Изучение теории, выявление пробелов в знаниях.

— Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства.

4. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

5. Оцените, насколько возрос уровень знаний лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в результате прохождения наставничества?

6. Оцените, насколько улучшились навыки лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в результате прохождения наставничества

7. Оцените, насколько точно лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, осуществляет профессионально-педагогическую деятельность

8. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки приобрело лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество? _____

9. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество: _____

_____ (наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

_____ 20__ г.

С отчетом ознакомлен(а) _____

(фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

Примерный отзыв об итогах выполнения индивидуального плана наставляемого

___ (Ф.И.О.) ___ (должность) за период с _____ по _____ года

№п/п	Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
1	Знакомство с какими положениями из нормативно-правовых актов, регламентирующих выполнение	

	должностных обязанностей, позволило улучшить работу	
2	Какие теоретические знания оказались полезны в организации профессиональной деятельности	
3	Каков уровень работоспособности, объём выполняемых функциональных обязанностей	
4	Как изменилось отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
5	Как исполняются распоряжения и указания администрации, связанные с профессиональной деятельностью	
6	Как изменилось профессиональное общение, соблюдаются нормы профессиональной этики	
7	Каковы уровень адаптированности в коллективе, взаимоотношения с коллегами, участие в жизни коллектива	

Выводы: _____

Рекомендации: _____

Наставник _____

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____

Примечание

* в разделе «Вывод» описывается объем и качество выполнения индивидуального плана; готовность к самостоятельному исполнению наставляемым функциональных обязанностей.

** в разделе «Рекомендации» отмечаются: основные профессиональные трудности, возникающие у наставляемого и способы их устранения; вопросы, которые необходимо дополнительно изучить наставляемому в целях совершенствования профессиональной компетентности; указание направлений необходимой дополнительной профессиональной подготовки (обучения).

Анкета наставника (первичная диагностика)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6.Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Ожидаемая включённость наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

13. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

14.Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? (да/нет)

Анкета наставляемого (первичная диагностика)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3.Ожидаемая эффективность программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8.Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15.Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? (да/нет)

Анкета наставляемого (завершающая диагностика)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3.Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11.Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

14.Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? _____

17.Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

Анкета наставника (завершающая диагностика)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3.Эффективность программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Включённость наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

13.Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? _____

17.Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

18.Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

19.Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

Сводный анализ Личностная оценка наставников

Всего участников:

Из них:

Довольны совместной работой - Довольны результатом –

Характеристика	Количество участников, отметивших её у себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)	
Заметили ли рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Полезность совместной работы с наставляемым	

Сводный анализ Личностная оценка наставляемых

Всего участников:

Из них:

Довольны совместной работой - Довольны результатом –

Характеристика	Количество участников, отметивших её у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Видит своё профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-ти лет	

Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личностного, творческого и педагогического потенциала	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее	